

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hirvonen Katja  
Taiponen Anne

Kehittämishanke

## **Työelämäyhteistyön kehittäminen toisen asteen oppilaitoksissa**

Työn ohjaaja Jukka Kurenniemi  
Tampere 11/2011

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Hirvonen Katja, Taiponen Anne  
Työelämäyhteistyön kehittäminen toisen asteen oppilaitoksissa  
48 sivua + 9 liitesivua  
Marraskuu 2011  
Työn ohjaaja Jukka Kurenniemi

---

## TIIVISTELMÄ

”Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 630/1998)

Työssäoppimisjaksot, työelämälähtöiset opinnäytetyöt, ammattiopiston ja yritysten yhteiset projektit sekä asiantuntijavierailut oppilaitoksessa ovat esimerkkejä yhteistyömuodoista, joilla voidaan varmistaa ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys. Opetushallituksen mukaan ammattiosaamisen näytöt on suunniteltu parantamaan koulutuksen laatua. Ammattiosaamisen näytöistä on muodostunut osa koulutuksen ohjaus- ja tutkintojärjestelmää. Näyttöjen voidaan katsoa kehittävän työelämälähtöisyyttä, koska ne pyritään järjestämään yhteistyössä työelämän kanssa.

Koulutuksen laadun kehittäminen edellyttää, että oppilaitos tekee tiivistä yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Ammattiopiston opetuksen kehittäminen on mahdollista vain asiakkaiden ja sidosryhmien palautteen avulla. Laatutyössä on avuksi, jos opettajat tuntevat yritysten toimintajärjestelmiä ja laatutyön käytäntöjä ja yrityksen edustajat puolestaan tuntevat opetussuunnitelman sisällön ja koulutusjärjestelmän. Opettajien yritystuntemus kehittää koko ammatillista koulutusta, mutta myös yrityksillä on mahdollisuus vaikuttaa ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmatyöhön. Aktiivisella vaikuttamisella on mahdollista kehittää sekä koulutusalan sisältöä että aloituspaikkojen suuntaamista sellaisille aloille, joissa uusia osaajia tarvitaan.

## Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	5
2 Ammatillinen peruskoulutus .....	6
2.1 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt -osa ammatillista perustutkintoa ..	7
2.2 Muut työpaikalla suoritettavat opinnot .....	8
3 Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus.....	10
3.1 Työssäoppimista ohjaavat lait ja asetukset .....	12
3.1.1 Laki ammatillisesta koulutuksesta.....	12
3.1.2 Asetus ammatillisesta koulutuksesta .....	13
3.2 Työssäoppimisen tavoitteet ja tehtävät eri osapuolten näkökulmasta.....	13
3.2.1 Oppilaitoksen tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla .....	14
3.2.2 Ohjaavan opettajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla.....	15
3.2.3 Opiskelijan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla .....	16
3.2.4 Työnantajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla .....	17
3.2.5 Työpaikkaohjaajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla.....	17
3.2.6 Työssäoppimisen toteuttaminen .....	18
3.2.7 Ammattiosaamisen näytön toteuttaminen .....	19
3.2.8 Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi .....	20
3.2.9 Ammattiosaamisen toimikunta .....	21
4 Työssäoppimisen pedagogiset mallit .....	22
4.1 Kokemuksellinen oppiminen .....	23
4.2 Yhteistoiminnallinen oppiminen.....	24
4.3 Ammattitaidon oppiminen .....	25
4.4 Työelämän edellyttämä osaaminen .....	26
4.5 Työpaikkaohjaaja .....	27
4.6 Opettaja ja oppilaitos.....	29
4.7 Opiskelija .....	30
5 Opiskelijan arviointi työpaikalla .....	31
5.1 Arviointikohteet .....	31
5.2 Arviointikeskustelu .....	32
5.3 Arvioinnin toteutus ja kriteerit .....	33
6 Työelämäyhteistyö kehittäminen .....	35
6.1 Ammatillisen koulutuksen nykytila Etelä-Savossa.....	35
6.2 Oppilaitoksen kehittämistoiminta Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa.....	36
6.3 Työelämäyhteistyön vahvistaminen.....	39
6.3.1 Haasteet työelämäyhteistyön kehittämisessä .....	42
6.3.2 Uhat työelämäyhteistyön kehittämisessä.....	42
6.3.3 Vahvuudet työelämäyhteistyön kehittämisessä .....	43
6.3.4 Mahdollisuudet työelämäyhteistyön kehittämisessä .....	44
7 Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen nykytila ja kehittämistarpeet .....	45
8 Yhteenveto .....	46

Lähteet.....	47
Liitteet .....	49
Liite 1: Työssä oppimisen SWOT-analyysi .....	49
Liite 2 Kartturi-hanke, kirje yrityksille .....	51
Liite 3 Kartturi-hanke, haastattelulomake.....	53

## 1 Johdanto

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa on viimeisen kymmenen vuoden aikana toteutettu suurehkoja uudistuksia. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat vakiinnuttaneet asemansa toimivina koulutusmuotoina. Työssäoppiminen vaatii sekä oppilaitokselta että työssäoppimispaikalta yhteistyökykyä ja halua kehittää koulutusta.

Työssäoppimisen tarkoitus on täydentää kouluoppimista, jolloin osa tutkintoon kuuluvista asioista opitaan työpaikoilla. Vaikka työssäoppimisjaksoihin liittyvä tavoiteltava oppiminen määritelläänkin etukäteen, opitaan jakson aikana paljon muutakin kuin ennalta suunniteltuja opintoihin liittyviä asioita. Työssäoppiminen on siis sekä formaalia (muodollista) että informaalia (epämuodollista) oppimista.

Työssäoppimisen aikana opiskelijalle tulevat tutuksi työelämän pelisäännöt sekä alan käytännöt ja normit. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijalle muodostuu ehkä ensi kertaa käsitys myös työn arvoista. Työssäoppiminen kehittää ammatillisen koulutuksen lisäksi myös työelämää ja merkitsee usein myös työpaikalle mahdollisuutta oppia. Opiskelijan kysellessä ja kyseenalaistaessa oppimaansa, tulee myös työpaikkaohjaajan pohdittua omia käsityksiään ja työskentelytapojaan. Parhaimmillaan nämä keskustelut tuottavat uusia, parempia toimintatapoja.

Kehityshankkeemme tarkoituksena on miettiä työssäoppimiseen liittyviä kehitystarpeita sekä luoda uusia mahdollisuuksia työelämän ja oppilaitoksen välisen yhteistyön kehittämiseksi. Yhteistyön kehittäminen elinkeinoelämän ja koulutuksenjärjestäjän välillä on välttämätöntä molemminpuolisen tiedonkulun takia. Yhteistyöllä varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän tarpeita ja ajanmukaisia ammattitaitovaatimuksia. Koulutuksen tarkoitus on edistää työllistymistä tai opiskelijan mahdollisuuksia ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

## 2 Ammatillinen peruskoulutus

Opetushallituksen määritelmän mukaan ammatillisen koulutuksen perustutkintoa järjestävät ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään lähes kaikilla aloilla. Noin 45 prosenttia ikäluokasta aloittaa ammatillisessa peruskoulutuksessa joko peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeen. Ammatilliseen perustutkintoon johtavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatinharjoittamiseen. Tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi, tukea elinikäistä oppimista ja antaa tarpeellisia tietoja ja taitoja jatko-opintoihin, harrastuksiin ja persoonallisuuden kehittämiseen.

Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon tietyllä tutkinnon osa-alueella. Tutkinnon suoritettuaan opiskelija voi sijoittua työelämään ja suoriutua siellä alansa vaihtelevista työtehtävistä.

Ammattitaitovaatimusten rinnalla koulutuksen tavoitteena on kannustaa opiskelijaa harrastuksiin ja persoonallisuuden kehittämiseen sekä tukea jatko-opintovalmiuksia tarjoamalla hänelle monipuolisia, vapaasti valittavia opintoja. Koulutuksen tulee tapahtua avoimessa ja myönteisessä oppimisympäristössä, jossa myös elämäntaidot vahvistuvat ja opiskelijasta kehittyy vastuuntuntoinen ja velvollisuuksistaan huolehtiva kansalainen ja työyhteisön jäsen.

Opetuksessa tulee kiinnittää huomiota oppimisvalmiuksiltaan ja -tavoitteiltaan erilaisiin opiskelijoihin ja tarvittaessa kehittää heille tukitoimia yhteistyössä kotien sekä koulun ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Opiskelun tavoitteena on tukea myös opiskelijan myönteistä yksilöllistä kehitystä ja tervettä itsetuntoa.

Opetushallituksen määräyksen mukaan koulutuksen tulee edistää demokratiaa, miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikilla yhteiskunnan aloilla ja yleistä tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa. Ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö velvoittaa oppilaitokset yhteistyöhön työelämän kanssa. Yhteistyö konkretisoituu esimerkiksi

oppisopimuskoulutuksena, työpaikoilla tehtävien työtehtävien yhteydessä tapahtuvana oppimisena, työelämässä tehtävinä ammattiosaamisen näyttöinä sekä yritysten henkilöstön lisäkoulutuksena.

### ***2.1 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt -osa ammatillista perustutkintoa***

Työssäoppiminen on olennainen osa ammatillista peruskoulutusta. Oppilaitoksessa oppimisen lisäksi opitaan myös erilaisissa työyhteisöissä. Työssäoppimisen tarkoituksena on lisätä yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välillä, helpottaa opiskelijoiden työllistymistä ja auttaa työyhteisöjä saamaan myös tulevaisuudessa ammattitaitoista työvoimaa.

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua työpaikoilla tapahtuvaa opiskelua, jonka laajuus on vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja saa samalla yleisiä valmiuksia työelämää sekä elinikäistä oppimista varten. (Koulutuskeskus Salpaus. 2007.)

Työssäoppiminen on osa opetussuunnitelman toteuttamista. Opetussuunnitelman yhteisessä ja alakohtaisissa osissa määritellään ne periaatteet, joiden mukaan osa ammatillisten opintokokonaisuuksien tavoitteista opiskellaan työpaikoilla sekä se, miten työssäoppimisen jaksot sijoitetaan tutkinnon kokonaisuuteen, millaisilla työpaikoilla tavoitteet voidaan saavuttaa ja miten ohjaus sekä arviointi järjestetään. Oppilaitos suunnittelee etukäteen, minkä osan opetussuunnitelmasta opiskelija oppii työssä ja mitä osaamista hän näyttää ammattiosaamisen näytöllä. Oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan siten, että tutkinnon tavoitteet tulee saavutettua.

Työssäoppimista voidaan toteuttaa erilaisilla oppilaitoskohtaisilla työssäoppimisen malleilla. Käytännössä työssäoppiminen sijoittuu koko opiskeluajalle siten, että opintojen loppuvaiheessa työssäoppimisen jaksot ovat yleensä pidempiä kuin opintojen alussa. Myös työssäoppimisjakson tavoitteet vaihtelevat. Aivan opintojen alussa

tavoitteena voi olla lähinnä ammattialaan tutustuminen, havainnointi ja avustaminen, kun taas opintojen loppuvaiheessa työtehtävät voivat olla lähes samoja työssä olevien ammattilaisten kanssa.

Työssäoppimisen tarkoitus on täydentää kouluoppimista, jolloin osa tutkintoon kuuluvista asioista opitaan työpaikoilla. Vaikka työssäoppimisjaksoihin liittyvä tavoiteltava oppiminen määritellään etukäteen, opitaan jakson aikana myös paljon ennalta suunnittelemattomia opintoihin liittyviä asioita. Työpaikalla opitaan työhön ja laatuun liittyviä asioita, kuten vuorovaikutustaitoja, pitkäjänteisyyttä ja nopeatempoista työskentelyä. Joku opiskelijoista saattaa kiinnostua työssäoppimisjaksolla myös yrittäjyydestä, jolloin työnantajan on hyvä kertoa realistisesti asian eri puolista.

Ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimusten saavuttaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytöissä. Useimmiten työssäoppimisjakson yhteydessä, jakson loppupuolella, opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä hankkimansa osaamisen ammattiosaamisen näytöillä. Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan myös, miten hyvin opiskelija on saavuttanut työelämän edellyttämän ammattitaidon. Osaamista arvioidaan useamman kerran opintojen aikana. Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteet ja arviointiperusteet määritellään tutkinnon perusteissa. Näytön suorittamisesta saa erillisen näyttötodistuksen tutkintotodistuksen osana. Näytöt on suunniteltu yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa ja ne otettiin käyttöön syksyllä 2006 alkaneessa koulutuksessa.

## ***2.2 Muut työpaikalla suoritettavat opinnot***

Työssäoppimisjaksojen lisäksi opiskelija voi tutustua työelämään muillakin tavoin. Moniin koulutuksiin sisältyy esimerkiksi käytännön työharjoittelua. Työharjoittelun pituus ja käytännöt vaihtelevat oppilaitoksen ja suoritettavan tutkinnon mukaan. Työpaikoilla voi olla työvoimakoulutuksen, jatko- ja täydennyskoulutuksen ja erilaisten kurssien kautta tulleita työharjoittelijoita.’

Oppisopimuskoulutuksella voi suorittaa ammatillisia perustutkintoja opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Koulutuksella voi opiskella kaikkiin



ammattillisiin tutkintoihin. Se soveltuu sekä nuorille että aikuisille. Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työ sopimukseen, johon kuuluu ammattiin kouluttaminen työpaikalla. Opiskelija toimii työpaikalla työyhteisön jäsenenä ja käy opiskelemassa teoriajaksot oppilaitoksessa.

Oppisopimuskoulutus on vaihtoehtoinen kouluttautumismuoto ammattiin opiskelulle. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, joka tehdään Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. Opintojen pituus voi vaihdella henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaan.

Oppisopimuskoulutus voi olla valmistavaa koulutusta näyttötutkintona suoritettaviin ammatillisiin perustutkintoihin tai ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Oppisopimuksena voi suorittaa myös ei-tutkintotavoitteista lisäkoulutusta. Yrittäjät voivat kouluttaa itseään oppisopimuksella omassa yrityksessään.

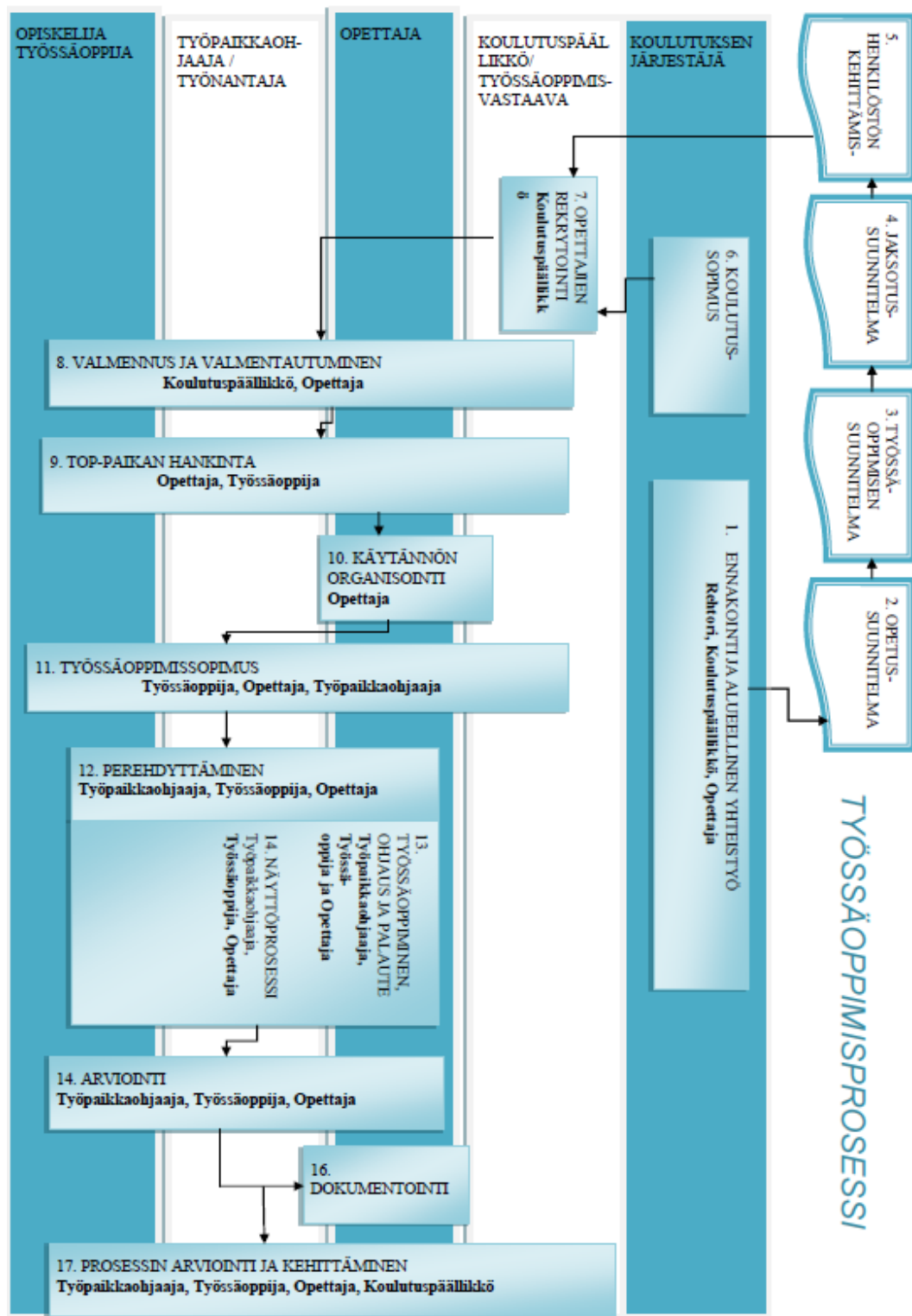
### **3 Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus**

Usein ajatellaan, että vain koulussa ja kirjoista opitaan. Todellisuudessa opimme koko ajan kaikista kokemuksista ja toiminnasta. Voimme oppia esim. harrastuksista. Useat nuoret ovat oppineet harrastuksien kautta useita asioita, joista voi olla hyötyä ammatin oppimisessa.

Käytännön työtehtävien oppiminen vaatii teorian tiedon ja käytännön yhdistämistä ja työtehtävien harjoittelua. Työssäoppiminen onkin käytännönläheinen oppimismenetelmä, jossa pyritään mahdollisimman laajasti ottamaan huomioon opiskelijan tarpeet ja kannustetaan opiskelijaa omatoimisuuteen ja itsenäisyyteen. Työssäoppimisen tarkoituksena on työhön ja ammattiin kasvaminen ja työelämän edellyttämien valmiuksien oppiminen. Uuden oppiminen tapahtuu vähitellen ja vaiheittain.

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua sekä arvioitua opiskelua, joka perustuu opiskelijan ja hänen ympäristönsä vuorovaikutukseen. Työssäoppimista säätelevät ammatillisesta koulutuksesta annettu laki ja asetus sekä oppilaitoskohtainen työssäoppimisen järjestämissuunnitelma. Työssäoppimisen järjestämisestä sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen kesken laadittavalla kirjallisella sopimuksella. Yleensä opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Vuoden 2006 elokuusta lähtien opetussuunnitelma-perusteisen koulutuksen piiriin kuuluville opiskelijoille kuuluu osana työssäoppimisjaksoa ammattiosaamisen näyttö. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija tekee työelämän normaaleja työtehtäviä ja osoittaa ammatillisen osaamisensa tason, ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöillä pyritään parantamaan ja varmistamaan ammatillisen koulutuksen laatua. Työelämän osapuolet tulevat mukaan arviointiin ja varmistamaan sitä, että opiskelijan saavuttama ammattitaito on sellaista, jota työelämä edellyttää. Näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ne järjestetään yhteistyössä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien kanssa työssäoppimisjaksojen lopussa.



Kuvio 1. Tampereen ammattiopiston työssäoppimis- ja ammattiosaamisen näyttöprosessit (Taloudellinen Tiedotustoimisto, Työssäoppimisen prosessi kuntoon, 2006, 13)

### ***3.1 Työssäoppimista ohjaavat lait ja asetukset***

Ammatillisen koulutuksen perustutkintoja, opetussuunnitelman ja näyttötutkintojen perusteita sekä opetussuunnitelmaa ohjaavat valtioneuvoston kehittämissuunnitelman ohella työssäoppimista säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (630/1998, A 811/1998, A1139/1999, L 479/2003, L601/2005, A603/2005).

Työssäoppimisen toteutusta koskevat myös työturvallisuuden, työajan, työsopimuksen, vahingonkorvauksen ja tapaturmavakuutusten sekä opintotuen lait ja asetukset. Työssäoppimista ohjaavat lisäksi työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset.

#### ***3.1.1 Laki ammatillisesta koulutuksesta***

Tässä yhteydessä on esitetty vain ne lakiin (630/1998) liittyvät pykälät, jotka liittyvät työssäoppimiseen.

16 § Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus: Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimukseen otettavista asioista ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella. Muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työsopimus.

19 § Opiskelijan työturvallisuus: Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

37§ Opintososiaaliset edut ja erät muut edut: Päätoimisissa opinnoissa opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan niinä työpäivinä, joina opetussuunnitelma edellyttää opiskelijan läsnäoloa koulutuksen järjestäjän osoittamassa koulutuspaikassa.

### ***3.1.2 Asetus ammatillisesta koulutuksesta***

Tässä yhteydessä on esitetty vain ne asetukseen (811/98) liittyvät pykälien kohdat, jotka liittyvät työssäoppimiseen.

5 § Sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta: Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 16 §:n mukaisesti tehtävässä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen. Mitä edellä säädetään, sovelletaan myös, kun opiskelija erikseen niin sovittaessa on työsopimus-suhteessa työnantajaan.

Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi.

Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 19 §:n mukaisesta työturvallisuusvastuusta.

11 § Arvioinnin suorittaja ja tieto arviointiperusteista: Opiskelijan arvioinnista päättää arvioitavien opintojen opetuksesta vastaava opettaja tai, jos opettajia on useita, opettajat yhdessä. Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutusjakson arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä.

### ***3.2 Työssäoppimisen tavoitteet ja tehtävät eri osapuolten näkökulmasta***

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteena on uudistaa oppimista. Tämä on haaste sekä ammattioppilaitoksille että työpaikoille. Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimisen toteuttamiseen ja sen kehittämiseen yhteistyössä

edellyttää, että työssäoppimisen yleiset periaatteet ovat kaikkien tiedossa ja ne on sovittu yhteisesti.

Työssäoppimisen tavoitteiden asettamisessa käytetään perustana Opetushallituksen määrittelemiä työssäoppimisen yleisiä tavoitteita. Näitä tavoitteita ovat ammatillisen osaamisen syventäminen, koulutuksen työelämävastaavuuden lisääminen sekä ammattitaitoisen työvoiman saannin helpottaminen. Lisäksi Opetushallitus on määritellyt yleisiksi tavoitteiksi työmarkkinatietoisuuden lisäämisen, syrjäytymisen ehkäisemisen, työelämän pelisääntöjen ja toimintatapojen tutuksi tekemisen, opettajien ja asiantuntijoiden vaihdon edistämisen sekä ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden vahvistamisen.

Työpaikoille opiskelijoiden työssäoppiminen tarjoaa mahdollisuuden kehittää myös työpaikan omaa oppimiskulttuuria ja työyhteisön henkilöstön kouluttautumista. Työpaikka voi hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja. Lisäksi se voi oppia tuntemaan nuorten odotuksia ja ajatusmaailmaa, edistää elinikäistä oppimista työpaikoilla sekä vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun. Työssäoppimisen tuloksena työnantaja voi saada opiskelijasta osaavaa ja työpaikalle soveltuvaa työvoimaa.

Opiskelijalle työssäoppiminen on puolestaan mahdollisuus oppia erilaisissa työympäristöissä, saada tukea ammatilliseen kasvuun ja erikoistumiseen sekä syventää ammatillista osaamista ja saada ajanmukaisia työelämävalmiuksia. Opiskelijalla on lisäksi mahdollisuus tutustua työelämän pelisääntöihin ja työtapoihin. Hän voi kehittää vuorovaikutustaitojaan ja saada monipuolisia kontakteja. Työssäoppimisjakso kehittää vastuuntuntoa työstä ja opiskelusta sekä lisää opiskelumotivaatiota. Työssäoppimisjaksolla opiskelijalla on mahdollisuus itsenäistyä ja parhaimmassa tapauksessa työllistyä.

### ***3.2.1 Oppilaitoksen tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla***

Oppilaitoksen tulee sopia kirjallisesti yrityksen kanssa työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämisestä ja huolehtia sopimuksissa mainituista asioista kuten työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja

arvioinnista. Oppilaitoksen tehtävänä on nimetä oppilaitoksen edustajaksi työssäoppimista ohjaava opettaja. Vastuuopettaja avustaa ja opastaa tarvittaessa työpaikkaa työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja valmiuksista.

Oppilaitos huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudestaan noudattaa työpaikan yleistä järjestystä. Vastuuopettaja valmentaa opiskelijaa noudattamaan työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Hän valmistelee ja tekee tarvittavat sopimukset työssäoppimisesta ja arvioinnista sekä huolehtii tapaturmavakuutuksista ja mahdollisen opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

Oppilaitoksen vastuulla on luoda ja ylläpitää suhteita yhteistyöyrityksiin. Sen tehtävänä on varmistua työpaikan valmiuksista työssäoppimisen osapuolena. Oppilaitos tukee työpaikkaa siellä tapahtuvan oppimisen järjestämisessä, nimeää vastuuhenkilön oppilaitoksesta työssäoppimisen ohjaukseen sekä järjestää työpaikkaohjaajille koulutusta. Oppilaitoksen johdon tehtävänä on seurata alueen elinkeinoelämän kehitystä ja koulutustarpeiden muutoksia, laatia työssäoppimisen järjestämissuunnitelma sekä huolehtia opettajien riittävästä työelämäosaamisesta ja täydennyskoulutuksesta.

### ***3.2.2 Ohjaavan opettajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla***

Ohjaavan opettajan tulee toimia oppilaitoksen edustajana työssäoppimisjaksolla. Hän tietää yritysten vastuuhenkilöt ja tuntee yritysten toimintaa ja edellytyksiä oppimisen mahdollistamiseksi. Vastuuopettaja tuntee työssäoppimisen järjestelmän kokonaisuudessaan sekä huolehtii, että työpaikka on selvillä oppilaitoksen opetussuunnitelmasta, oppimiskäsityksestä, työssäoppimisen periaatteista, tavoitteista ja arvioinnista.

Opettaja osallistuu tarvittaessa työssäoppimispaikan hankintaan yhdessä opiskelijan kanssa. Hän valmistaa opiskelijat huolellisesti työssäoppimisjaksoon ja informoi yrityksille työssäoppimisjakson tavoitteista. Opettajan tehtävänä on olla opiskelijan ja työpaikkaohjaajan saavutettavissa sekä tukena koko työssäoppimisjakson ajan. Hän on

yhteydessä opiskelijaan ja ohjaa sekä arvioi työssäoppimisen prosessia. Hän myös ohjaa tarvittaessa työpaikkaohjaajaa ja pitää yhteyttä häneen työssäoppimisen aikana.

Opettaja laatii opiskelijan henkilökohtaisen ammattiosaamisen näytön toteuttamissuunnitelman yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Hän antaa näyttöön liittyvää tietoa ja ohjausta sekä osallistuu mahdollisuuksien mukaan ammattiosaamisen näytön arviointiin näytön aikana. Opettaja osallistuu arviointikeskusteluun yhdessä työpaikan edustajan ja opiskelijan kanssa. Hän myös kehittää opiskelijoiden oppimismenetelmiä ja -tehtäviä sekä tarvittaessa koko työssäoppimista työorganisaatiolta saadun palautteen pohjalta.

### ***3.2.3 Opiskelijan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla***

Opiskelijan vastuulla on ennen työssäoppimisjakson alkua työssäoppimispaikan hankkiminen, perehtyminen työssäoppimisen jakson yleisiin pääperiaatteisiin. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös omien tavoitteiden laatiminen työssäoppimisjaksolle yhdessä ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Opiskelijan tulee perehtyä jakson arviointikriteereihin, ymmärtää oma roolinsa osana työssäoppimisen prosessia ja ottaa vastuu omasta oppimisestaan. Opiskelija joutuu perustelemaan omaa toimintaansa. Hänen on opiskeltava aktiivisesti tavoitteiden mukaisia ammatissa vaadittavia työelämän tietoja, taitoja ja asenteita. Hänen tulee noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita ja noudattaa työpaikan yleistä järjestystä sekä työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä ohjeita ja määräyksiä.

Opiskelija sitoutuu noudattamaan salassapitovelvollisuutta. Hän toimittaa sairastapauksessa sairauslomatodistuksen sairastumispäivästä lähtien ja tekee työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut työtehtävät. Opiskelija työskentelee sovittaessa myös iltavuorossa ja viikonloppuisin.

Opiskelija tekee työssäoppimisjaksolle annetut oppimistehtävät ja pitää työssäoppimisen opintopäiväkirjaa. Hänen tehtävänä on olla aktiivisesti mukana laatimassa henkilökohtaista ammattiosaamisen näytön toteuttamissuunnitelmaa yhdessä ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa sekä osoittaa näytön aikana pystyvänsä



toimimaan sekä itsenäisesti että ryhmän jäsenenä. Opiskelija arvioi oman ammattiosaamisen näyttönsä arviointikriteerien pohjalta ja omaa työssäoppimistaan yleisesti sekä antaa palautetta työssäoppimisjaksosta.

#### ***3.2.4 Työnantajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla***

Työnantaja sopii kirjallisesti oppilaitoksen kanssa työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämisestä ja huolehtii sopimuksissa mainituista asioista, kuten työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja arvioinnista. Työnantaja tiedottaa etukäteen organisaatiolle työssäoppijasta ja työssäoppimisjakson tavoitteista sekä huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävän tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä.

Työnantajan vastuulla on tarjota edellytykset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, nimetä opiskelijalle työpaikkaohjaaja/vastuuhenkilö ja varaohjaaja, jolla on riittävät valmiudet sekä aikaa tämän tehtävän hoitamiseen. Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työjakson aikana. Työnantajan tehtävänä on luoda edellytykset työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle, ohjaukselle ja arvioinnille myös silloin, kun työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa.

#### ***3.2.5 Työpaikkaohjaajan tavoitteet ja tehtävät työssäoppimisjaksolla***

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on olla oman työnsä ja alansa asiantuntija sekä tehdä yhteistyötä opettajan ja opiskelijan kanssa. Hän tuntee alan ammatillisen tutkinnon perusrakenteet ja perehtyy työssäoppimisen oppaaseen. Hän tunnistaa erilaiset oppimismahdollisuudet omassa työpaikassaan.

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu myös suunnitella yhdessä opettajan kanssa opiskelijan TOPS:n toteuttamista yrityksen tarpeet huomioiden. Hän perehdyttää opiskelijan työssäoppimisjakson alussa huolellisesti työpaikan toimintaan, työtehtäviin, työturvallisuuteen ja henkilökuntaan. Hän ohjaa ja opastaa opiskelijaa työtehtävien suorittamisessa, luo oppimista edistäviä työtilanteita sekä edesauttaa omalla toiminnallaan työpaikan oppimisilmapiiriä. Hänen tehtäviinsä kuuluu tukea, kehittää ja

arvioida oppimista sekä olla opiskelijan tukihenkilö ja antaa opiskelijalle jatkuvasti rakentavaa palautetta. Työpaikkaohjaaja tuntee ammattiosaamisen näytön ja työssäoppimisen arvioinnin periaatteet sekä osallistuu opiskelijan arviointiin yhdessä opiskelijan ja hänen opettajansa kanssa.

Hänen tehtävänsä on perehtyä näyttöaineistoon sekä laatia opiskelijan henkilökohtaisen ammattiosaamisen näytön toteuttamissuunnitelma yhteistyössä ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa. Hän ohjaa opiskelijaa näytössä ja antaa palautetta sekä arvioi opiskelijan näytön arviointikriteerien pohjalta, osallistuu arviointikeskusteluun ja näytön arvosanan antamiseen yhdessä opettajan kanssa.

Työpaikkaohjaajan on myös huomioitava, että erilaiset opiskelijat tarvitsevat erilaista ohjausta ja ohjauksen muoto, määrä ja laatu vaihtelevat opiskelijan mukaan. Ohjauksen tarpeen tulisi olla yhtenä keskeisenä teemana työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisissä ohjauskeskusteluissa. Jos näyttää, että opiskelija ei tule saavuttamaan näytölle asetettuja tavoitteita, työpaikkaohjaaja ottaa yhteyden ohjaavaan opettajaan. Tällöin käynnistetään välittömästi opiskelijan tuki- ja ohjaustoimenpiteet sekä sovitaan lisä- tai tukiopetuksesta. Lisäksi sovitaan siitä, mihin ajankohtaan työssäoppimisjakso siirtyy sekä miten ja missä näyttö annetaan.

### ***3.2.6 Työssäoppimisen toteuttaminen***

Työssäoppiminen toteutetaan yleensä ilman työsuhdetta eikä siitä makseta palkkaa. Tällöin opiskelija on oikeutettu saamaan samat opintososiaaliset edut kuin opiskellessa oppilaitoksessa. Työssäoppimisen aikana opiskelija saa opintotukea ja muita opintososiaalisia etuja. Erikseen sovittaessa työnantaja ja opiskelija voivat myös tehdä työsopimuksen, jolloin palkka vaikuttaa opiskelijan opintotuen määrään ja koulumatkatukeen. Nämä asiat sovitaan oppilaitoksen, työpaikan ja opiskelijan kesken ennen työssäoppimisjakson aloittamista.

Työssäoppimista toteutetaan pääsääntöisesti työssäoppimispaikkoina toimivilla työpaikoilla, niiden välineillä ja toimintaperiaatteilla. Työssäoppimispaikkana voi toimia sekä yksityinen että julkinen sektori. Työssäoppimispaikaksi soveltuu asetuksen

mukaisesti sellainen työpaikka, jolla on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja/tai palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, josta voidaan osoittaa joku opiskelijan vastuulliseksi ohjaajaksi.

Työssäoppiminen voidaan toteuttaa yhdessä tai useammassa jaksossa ja se voidaan jaksoittaa opiskeluajan eri opintovuosille. Usein opiskelijoiden työssäoppimisen tehtävät jakautuvat vaativuudeltaan opiskelijan opintovaiheen ja oletetun osaamisen mukaan. Työssäoppimisjaksot painottuvat kuitenkin opintojen loppupuolelle. Tavoitteena ovat ammatin oppimisen kannalta riittävän pitkät työssäoppimisjaksot. Opintojen alussa jaksot voivat olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkäkestoisia, jolloin opiskelijalla on mahdollisuus oppia kokonaisuuksia ja ottaa enemmän vastuuta annetuista työtehtävistä.

Työssäoppiminen toteutetaan pääsääntöisesti lukuvuoden aikana. Kesätyö ja ennalta hankittu työkokemus, jotka ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia, voidaan erillisestä hakemuksesta hyväksyä osaksi opintoja. Tällöin opiskelijalla tulee olla työtodistus, josta ilmenevät suoritettut työt, työaika ja arviointi. Työssäoppiminen tai osa siitä voidaan suorittaa myös ulkomailla, jos se vastaa opetussuunnitelman tavoitteita ja siitä on etukäteen sovittu.

### ***3.2.7 Ammattiosaamisen näytön toteuttaminen***

Opetusministeriön tekemien päätösten (lait/muutokset 630/1998, 479/2003, 601/2005 ja asetukset/muutokset 811/1998, 603/2005 sekä määräys 32/011/2005) mukaan ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin on liitetty elokuusta 2006 lähtien ammattiosaamisen näyttöön perustuva osoitus ammatillisten tavoitteiden saavuttamisesta. Näyttöjen päätavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja varmistaa työelämän edellyttämän ammattitaidon saavuttaminen.

Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa mahdollisimman aidossa työtilanteessa, työssäoppimispaikassa tai oppilaitoksessa osaavansa opetussuunnitelman tavoitteiden

mukaisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt ovat yksi osa ammatillisten opintojen arviointia ja ne annetaan opintokokonaisuuksittain siten, että ne laajenevat ja syvenevät opiskelijan koulutuksen edistymisen myötä. Näytöt ovat arviointimenetelmä aivan kuten kokeet sekä tehtävät ja ne ajoittuvat koko koulutuksen ajalle.

Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteena on varmentaa koulutuksen laatua, kehittää opetusjärjestelyjä sekä varmistaa työelämän edellyttämä riittävä ammattitaito. Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on myös yhtenäistää opiskelija-arviointia ja saada työelämän osapuolet mukaan ammattitaidon saavuttamisen arviointiin. Ammattiosaamisen näytöt kehittävät opetussuunnitelman perusteita ja opetussuunnitelmia, joissa määritellään ammatilliset tavoitteet ja arviointikriteerit työelämän edellyttämänä osaamisena.

### ***3.2.8 Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi***

Opetushallitus päättää opetussuunnitelman perusteista ja koordinoi näyttöaineistojen laatimista. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin lähtökohtana ovat opetussuunnitelman perusteiden tavoitteet ja arviointikriteerit. Koulutuksen järjestäjä puolestaan päättää paikallisesta opetussuunnitelmasta ja käyttämistään näyttöaineistoista ja tehtävistä. Lisäksi koulutuksen järjestäjän vastuulla on ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen ja opiskelija-arviointi.

Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän kanssa. Tutkintokohtaisiin opetussuunnitelmiin on liitettävä näyttöjen toteuttamis-, ajoitus- ja arviointisuunnitelmat, jotka ammattiosaamisen toimikunta hyväksyy. Opiskelijalle laaditaan oppimistavoitteiden ja -tarpeiden pohjalta työssäoppimissuunnitelma, jossa määritellään oppimisen tavoitteet, sisällöt ja menetelmät eri työssäoppimisjaksoille. Työssäoppimissuunnitelmaan sisältyvässä arviointisuunnitelmassa täsmennetään arviointiajankohdat, arvioijat sekä se, mitä ja miten arvioidaan.

### ***3.2.9 Ammattiosaamisen toimikunta***

Koulutuksen järjestäjä asettaa ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten toimielimen, josta käytetään nimitystä ammattiosaamisen toimikunta. Ammattiosaamisen toimikunnan tehtäviin kuuluu hyväksyä opetussuunnitelman osana olevat suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista. Lisäksi se käsittelee opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset, valvoo näyttötoimintaa ja ammattiosaamisen näyttöjen periaatteiden toteutumista sekä päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista.

Ammattiosaamisen toimikunta vastaa myös muista koulutuksen järjestäjän määäämistä tehtävistä. Ammattiosaamisen toimikunnan jäseniltä odotetaan alakohtaisen asiantuntemuksen lisäksi kiinnostusta koulutuksen kehittämiseen sekä halukuutta perehtyä ammatillisesta koulutuksesta annettuihin säädöksiin, määräyksiin ja kansallisiin ammattiosaamisen näyttöaineistoihin. Toimikunnan tarkoituksena on luoda toimiva vuorovaikutussuhde oppilaitoksen ja yrityselämän välille. Sen tehtävänä on varmistaa työelämän palautteen välittyminen oppilaitokselle. Työelämän palaute parantaa oppilaitoksen käytäntöjä sekä kehittää koulutusta. Myös yritykset voivat tarvita oppilaitoksesta tulevaa palautetta esimerkiksi työssäoppimisjaksojen kehittämisessä. (Taloudellinen Tiedotustoimisto. 2006, 5.)

Ammattiosaamisen toimikunta voi toimia osaltaan työelämäyhteistyön laadun kehittäjänä. Laatutyössä on hyvä olla työssäoppimisesta vastaavien opettajien lisäksi aktiivisia työpaikkaohjaajia eri yrityksistä. Erilaisten kokemusten ja palautteen avulla on hyvä kehittää työelämäyhteistyön laatua sekä oppilaitoksissa että yrityksissä. Ammattiosaamisen toimikunnan tehtäviin voivat laatutyössä kuulua esimerkiksi työssäoppimisen vuosisuunnittelu, palautteiden seuranta sekä kehittämistoimenpiteiden määrittely. Laadun kehittäminen edellyttää, että palautteiden pohjalta tehtyjen kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan. Sekä oppilaitokset että yritykset tarvitsevat palautetta voidakseen kehittää toimintaansa. (Taloudellinen Tiedotustoimisto. 2006, 7.)

## 4 Työssäoppimisen pedagogiset mallit

Työssäoppiminen on olennainen osa suomalaista ammatillista peruskoulutusta. Työssäoppimista on kehitetty, kokeiltu ja toteutettu jo usean vuoden ajan. Saadut kokemukset ovat pääosin myönteisiä. Työssäoppimisen voidaan sanoa olevan niin monitahoista oppimista sisältävää, että pedagogisesti sen ympärille voidaan luetella miltei kaikki oppimiseen liitettävissä olevat määritteet. Oppiminen työssäoppimisen yhteydessä on pääosin tekemällä oppimista, mutta oppimistilanteissa suuri vaikutus on vuorovaikutuksella, eri konteksteilla sekä yleensä ympäristöllä. Oppijan oma aktiivisuus, ongelmanratkaisukyky ja kyky reflektoida ovat erityisen merkityksellisiä myös työssä oppimisessa. Opiskelija kerää työssä oppiessaan kokemuksia itselleen, joten voidaan puhua kokemuksellisesta oppimisesta. Työtilanteissa toimitaan yleensä joko ohjaajan tai toisten työntekijöiden kanssa yhdessä, joten oppiminen on aina tavalla tai toisella myös yhteistoiminnallista.

**Kognitiivinen oppipoikamalli** on pedagoginen malli, jossa tarkoituksena on oppia asiantuntijoiden käyttämiä ajattelu- ja toimintatapoja. Toiminta muistuttaa vanhan ajan mestarin ja oppipojan yhteistyötä. Kognitiivisessa oppipoikamallissa painotetaan oppimisen ja tiedon toiminnallista, situationaalista ja sosiaalista luonnetta. Oppija havainnoi ja harjoittelee asiantuntijan ohjauksessa. Hän oppii alan ammattilaiselle ominaisen tavan toimia ja ajatella. Oppimisprosessi pyritään muokkaamaan aidoksi toiminnaksi autenttisissa tilanteissa, jolloin opitaan käytännön tietoja ja taitoja.

Tietojen karttuessa kehittyä myös tapa käyttää tietoa. Oppimisprosessi on vastavuoroinen: esimerkiksi opettaja opettaa strategian tai mallin, jonka jälkeen oppija tekee itse oppimisen kohteena olevan asian. Opettaja ohjaa oppipoikaa muodostamaan oppimista edistäviä kysymyksiä opittavasta asiasta. Hän seuraa ja ohjaa opiskelijaa. Mallia käytetään ammatillisessa koulutuksessa, musiikin opiskelussa, työssäoppimisessa ja henkilöstökoulutuksessa, varsinkin perehdyttämisessä. Oppipoikamallissa mallinnetaan, ohjataan, tuetaan ja reflektoidaan. Kognitiivisessa oppipoikamallissa toiminnan ohjaaminen, tukeminen ja reflektointi vaatii oppimisprosessin jatkuvaa havainnointia. Mallin ideana on eksperttien hiljaisen tiedon ja kokemuksen näkyväksi tekeminen.

Ammatin oppiminen on kiinteästi sidoksissa työn sisältöön ja toimintaympäristöön. Opiskelu aidossa ympäristössä edistää tehokkaasti oppimista. Tietojen oppiminen edellyttää, että opiskelijalla on mahdollisuus pureutua työn sisältöön ja ammatilliseen toimintaan, jotta hän voi sisäistää työsuorituksen vaiheet ja harjaantua sujuvaan toimintaan.

#### ***4.1 Kokemuksellinen oppiminen***

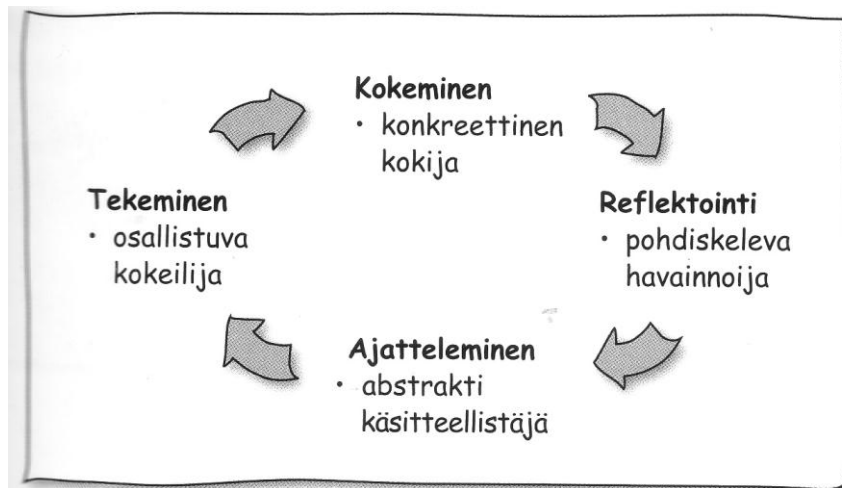
Työssäoppimiseen liitetään usein kokemuksellisen oppimisen käsite. Oppiminen nähdään kokemuksellisessa oppimisessa (kuvio 2) eri vaiheiden kautta tapahtuvana kokemusten muuttumisena. Pelkästään kokemukset eivät kuitenkaan takaa hyvää ja laadukasta oppimista. Kokemuksille ja omille toimintatavoille pitää löytää uusia näkökulmia, niitä pitää pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan. Kokemuksellisen oppimisen vaiheittaista oppimisprosessia voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti:

**Kokeminen:** Ohjaaja tai työssäoppimisen yhteydessä työpaikkaohjaaja järjestää opiskelijalle paljon erilaisia tehtäviä mahdollisuuksia kokea ja tehdä asioita. Tällöin eräänlaisena oppimista liikkeelle panevana voimana, ikään kuin oppimisen raaka-aineena toimii opiskelijan kokemus tai aiemman kokemuksen mieleen palauttaminen.

**Reflektointi:** Työpaikkaohjaaja auttaa opiskelijaa pohtimaan näitä eri työtehtävistä syntyneitä kokemuksia esittämällä hänelle kysymyksen tai joitain kysymyksiä kuten "Miten työ sujui? Mikä tehtävässä oli vaikeaa?" tai "Miten asian voisi oppia?" Kokemuksen kautta opittavia asioita voi olla vaikea tiedostaa ilman reflektointia.

**Ajatteleminen:** Työpaikkaohjaaja voi ohjata opiskelijaa uuden tiedon saamiseen; vihjata miten hän voi kerätä tietoa esimerkiksi työpaikan omista ohjeista keskusteluista muiden kanssa tai koulutukseen kuuluvasta ja muusta mahdollisesta kirjallisuudesta jne. Teoreettisen tiedon ja opittaviin asioihin liittyvien käsitteiden omaksuminen auttavat ymmärtämään asiat paremmin ja tuovat käytännön kokemukseen tarvittavaa etäisyyttä. Usein opiskelija huomaa juuri tässä tilanteessa, että hänen tietonsa kokemastaan asiasta ovat riittämättömät ja tämä puolestaan saattaa motivoida häntä lisätiedon hankkimiseen.

**Tekeminen:** Työpaikkaohjaaja antaa opiskelijalle tilaa, mahdollisuuksia ja rohkaisua erilaisiin kokeiluihin esimerkiksi siitä, miten asioita tai eri työtehtäviä voisi tehdä toisin. (Mykrä 2007, 17-19.)



Kuvio 2. Kokemuksellinen oppiminen ja oppimistyyli (Mykrä 2007, 19.)

#### 4.2 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yhteistoiminnallista opetusmenetelmää käytettäessä on erittäin tärkeää, että opettaja tai ohjaaja on selittänyt millaisesta opetusmenetelmästä on kysymys. Yhteistoiminnallinen oppimismenetelmä edellyttää opiskelijoilta aktiivista vastuunottoa omasta sekä toisten oppimisesta. Ainakin niistä lähtökohtaisista olettamuksista, joihin yhteistoiminnallinen oppiminen pohjautuu, tulee kertoa perusteellisesti. Työskentelyn onnistumisen kannalta on erittäin tärkeää ymmärtää positiivinen riippuvuus toisista ja oman työpanoksen osuus ja merkitys. Yhteistoiminnallisesti opiskellen toimitaan pienryhmissä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteena on oppilaiden aktiivinen sitoutuminen oppimisprosessiin. Yhteistoiminnallinen oppiminen ohjaa oppilaat kantamaan vastuuta sekä omasta että toisten oppimisesta. Se kannustaa oppilaita yhdessä oppimisen toimintakulttuuriin ja tiedon jakamiseen yksinoppimisen tiedon panttaamisen ja kilpailun sijaan. Se kehittää opiskelijoiden yhteistyötä, sosiaalisia taitoja sekä vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja ja asenteita.



Yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteena on opiskelijan itsetunnon ja opiskelumotivaation kohottaminen sekä laadullisesti ja määrällisesti parempi oppiminen kaikkien oppilaiden osalta. Yhteistoiminnallisen oppimisen voidaan todeta olevan enemmän kuin opetusmenetelmä. Se on oikeastaan erilainen tapa suhtautua toisiin ihmisiin, tietoon ja oppimiseen sekä omaan ympäristöön. Yhdessä oppiminen ei tarkoita sitä, että tehdään samoja tehtäviä ryhmämuodostelmassa vaan se tarkoittaa yhdessä opiskelua jaetun tavoitteen saavuttamiseksi. Ryhmän toiminta perustuu siihen, että jokainen oppilas tuo ryhmän käyttöön oman tietämyksensä ja osaamisensa. Näin on jokainen opiskelija vastuussa sekä omasta mutta myös toisten oppimisesta. (Sahlberg & Leppilampi 1994.)

Luonteenomaisin tapa oppia vaihtelee oppijasta toiseen. Oppimistavat ja -tyylit ovat muovautuneet ihmisille vähitellen heidän erilaisten kokemustensa myötä. Myös perinnöllisyystekijät ja nykytilanteen, kuten opiskelun tai työpaikan vaatimukset, vaikuttavat oppimistapojen muotoutumiseen. Oppimistapoja pidetään usein melko pysyvinä, mutta eri oppimistapojen käyttöön voi harjaantua.

#### ***4.3 Ammattitaidon oppiminen***

Oppimisen merkitys on korostunut saatavilla olevan tiedon lisääntymisen myötä ja työtehtävien jatkuvan muutoksen takia. Oppiminen ei pääty koulutuksen päättyessä vaan oppiminen on elinikäistä. Oppimaan oppimisen taidosta on tullut tämän päivän tärkeimpiä taitoja.

Kyky ja mahdollisuus reflektoida eli pysähtyä tarkastelemaan omaa toimintaansa ja omia uskomuksiaan, nähdään usein keskeisimpänä tekijänä niin ammatillisessa kasvussa kuin missä tahansa oppimisessa. Tässä suhteessa työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli auttaessaan opiskelijaa tekemällä opiskelijalle kysymyksiä ja varmistaessaan, että opiskelijalla on tarpeeksi aikaa ja mahdollisuuksia tutkia ja pohtia ajatteluaan ja toimintaansa. Merkitysten pohtiminen ja niistä oppiminen muuttuu vähitellen ammatilliseksi osaamiseksi (Mykrä, 2002).

Ammatillisen osaamisen kehittyminen ei ole itsestäänselvyys. Ammatin hallinnan taitotasot voidaan luokitella seuraavasti. Ensimmäistä taitotasoa edustaa **noviisi**. Hän osaa noudattaa työhön liittyviä sääntöjä tai ohjeita tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa. Hän osaa käyttää oppimiaan tietoja ja taitoja harjoitelluissa, usein toistuvissa tilanteissa.

Toista tasoa edustaa edistynyt **aloittelija**. Hän osaa soveltaa toiminnassaan sääntöjä ja ohjeita. Hän osaa ottaa toiminnassaan huomioon jonkin verran työpaikkansa erityispiirteitä. Edistynyt aloittelija tarvitsee tukea erottaakseen tärkeät asiat epäoleellisemmista.

Kolmatta tasoa edustaa **pätevä työntekijä**. Hän pystyy arvioimaan, mikä on tärkeää ja mikä on vähemmän tärkeää. Näin hän tekee omatoimisesti tietoisia valintoja siitä, mitä hän aikoo tehdä. Hän pystyy asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen, tekemään suunnitelmia ja pohtimaan erilaisten vaihtoehtojen välillä. Hän pystyy ottamaan toiminnassaan huomioon työpaikan erityispiirteitä.

Neljättä tasoa edustaa **taitava työntekijä**. Hän hallitsee rutiinit ja osaa käyttää tietojaan ja taitojaan uusissa tilanteissa. Intuition (sisäinen näkemys) merkitys eteen tulevien tilanteiden ratkaisemisessa on kehittynyt. Taitava työntekijöiden ymmärtää osaamisen kokonaisvaltaisemmin kuin vain yksittäisten taitojen summana. Hän on tietoinen siitä, että taitojen käyttö eri yhteyksissä on erilaista.

Viidettä tasoa edustaa asiantuntija eli **expertti**. Hän käyttää objektiivista ja luotettavaa tietoa hyväkseen, mutta lopulliset ratkaisut perustuvat usein intuition. Hänen toimintansa on yleensä joustavaa ja tilanteeseen hyvin sopivaa. Kokemuksen myötä kattunut hiljainen tieto muodostaa olennaisen osan asiantuntijan osaamista. (Mykrä, 2002).

#### ***4.4 Työelämän edellyttämä osaaminen***

Työn tekeminen muuttuu jatkuvasti ja työelämä edellyttää työntekijöiltä monenlaisia uusia taitoja ja osaamista. Yrityksissä ja työyhteisössä on pidettävä huolta osaamisen

päivittämisestä ja uuden tiedon saamisesta. Osaaminen on monien osien yhteenlaskettu summa. Osaamiseen kuuluu koulutuksen kautta hankitun tiedon lisäksi myös taito soveltaa näitä tietoja. Koulussa annettu opetus antaa perustiedot työelämään siirtymistä varten. Syvällisempi ammattiin oppiminen tapahtuu vähitellen työssä kokemuksen karttuessa. Opittu tieto muuttuu osaamiseksi vasta pitkäaikaisen harjoittelun myötä (Järvinen ym., 2000).

Kokemukset muovaavat osaamista ja jokainen kokemus tuo lisää tietoa. Asenteet, halu oppia, kyky luoda vuorovaikutussuhteita ja käyttää erilaisia tiedonhankintamenetelmiä ovat myös osa työelämässä tarvittavaa osaamista. Työelämässä menestyminen vaatii työntekijöiltä monia perustaitoja. Niitä ovat Otalan (1999) mukaan muiden muassa sosiaaliset taidot, oppimistaidot sekä tiimityötaidot. Lisäksi perustaitoihin kuuluu kokonaisuuksien hallintataidot, tiedonkäsittely ja tietotekniikan hallinta sekä taloudelliset taidot ja luovuus.

Työelämässä vaadittava ammattitaito sisältää hyvän yleissivistyksen ja oppilaitoksessa opitun perustan lisäksi myös paljon sellaista, mitä ei voida koulussa oppia tai kirjoista lukea. Ammattitaito käsittää monia työsuorituksessa näkyviä tietoja, taitoja, asenteita, kykyjä ja valmiuksia.

#### ***4.5 Työpaikkaohjaaja***

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on käytännön työtaitojen opettaminen. Työtaitojen oppiminen on kokemuseräistä oppimista, jossa opiskelija itse on toiminnan keskipisteenä. Opiskelija havainnoi ympäristöään ja tarkkailee työyhteisön toimintaa. Varsinainen oppiminen tapahtuu kokemusta tietoisesti pohtimalla. Sillä, mitä opiskelijat näkevät, on suuri merkitys toiminnan mallina. Tämän vuoksi työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön oma käytännön taitojen osaaminen on merkittävää opiskelijan oppimisen kannalta. (Salakari 2007, 7-15.)

On tärkeää, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä pohtien työtilanteita läpi ja miettivät, mitä niissä tapahtuu ja miksi ja miten voisi tehdä toisin. Kokemusten pohdinta ja jäsentäminen saavat aikaan sen, että opiskelija osaa jatkossa soveltaa samaa toimintatapaa myös uusissa, erilaisissa työtilanteissa. (Hätönen 2006, 12.)

Työpaikkaohjaaja luo avoimella viestinnällä ja vuorovaikutustaidoillaan myönteistä ja motivoivaa ilmapiiriä. Hän toimii yhteistyössä sekä opettajan että opiskelijan kanssa. Hän toimii oikeudenmukaisesti nuoren ajatusmaailmaa ja elämäntilannetta ymmärtäen. Ohjaussuhteen ylläpito rakentuu hyvälle vuorovaikutukselle. Vuorovaikutus on aina molemminpuolista.

Vuorovaikutusta helpottaa, kun keskustelu on avointa ja rehellistä. Työpaikkaohjaajan kannattaa sanoa selkeästi, mitä opiskelijalta odotetaan ja tahdotaan työssäoppimisjakson aikana ja, mihin ohjaaja pyrkii ohjauksessaan. Vuorovaikutukseen kuuluvat kieli, aktiivinen kuuntelu, toisen huomioon ottava palaute, eleet, ilmeet, tunteet ja sanaton viestintä.

Työpaikkaohjaajan on otettava huomioon opiskelijoiden erilainen valmiustaso suoriutua työtehtävistä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija ei ole alan ammattilainen vaan hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea työtehtävissään. Perusteellinen tutustuminen opiskelijaan ja hänen taustoihinsa auttaa työpaikkaohjaajaa kiinnittämään ohjauksessa huomiota oikeisiin asioihin. Erityisesti tulee muistaa opiskelijat, jotka ovat arkoja tarttumaan itsenäiseen työhön tai arastelevat kysyä neuvoa työpaikkaohjaajalta. Jos opiskelija on impulsiivinen, hän saattaa tehdä sellaista, mitä hän ei vielä osaa ja voi aiheuttaa näin työturvallisuusriskejä tai muita taloudellisia menetyksiä.

Erityisopiskelijoiden yksilöllisten ohjaustarpeiden tunnistamiseen työpaikkaohjaaja tarvitsee opettajalta tukea ja ohjausta. Työpaikkaohjaajan kannattaa olla tarpeen mukaan jämäkkä auktoriteetti ja pidemmälle edistyneen opiskelijan kanssa vastuuta antava ohjaaja. Työpaikkaohjaaja toimii kaikissa tilanteissa esimerkkinä oman alansa ammattilaisesta. Ohjauksen tarve muuttuu työssäoppimisjakson aikana ja opiskelijan ammattitaidon kehittyessä. Opiskelijaan tutustuminen auttaa arvioimaan, kuinka paljon hän tarvitsee ohjausta eri tilanteissa. Erityisesti hiljaisten ja arkojen opiskelijoiden kanssa kannattaa käyttää aikaa, sillä uudet tilanteet voivat olla heille jännittäviä kokemuksia.

Alussa ohjaajalta vaaditaan runsaasti kärsivällisyyttä opastaa ja neuvoa opiskelijaa. Ohjaajan on varmistettava, että opiskelija ymmärtää annetut ohjeet ja selviää annetuista työtehtävistä. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii tekemään tuottavaa ja

laadukasta työtä oikeilla ja turvallisilla työmenetelmillä. Tavoitteena on myös, että opiskelija kehittyä ottamaan enemmän vastuuta työskentelystään.

Kun opiskelijan taidot kehittyvät on hyvä, ettei ohjaaja anna opiskelijalle valmiita ratkaisuja vaan kannustaa häntä itse etsimään tietoja ja ratkaisuja käytännön ongelmiin. Opiskelija tarvitsee ohjaajalta jatkuvaa palautetta työskentelystään, jotta hän oppii, mihin asioihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja miten hän on kehittynyt.

Työpaikkaohjaajan rooli muuttuu usein oppimisprosessin aikana yksityiskohtaisesta ohjauksesta konsultoivaan ohjaukseen. Työssäoppimisessa korostuu erityisesti oppijan omakohtaiset kokemukset ja havainnot. Ilman reflektointia ei tapahdu tietoista oppimista. Työpaikkaohjaajalla on tässä suhteessa erittäin merkittävä rooli tämän oppimistapahtuman mahdollistajana ja olemalla omalla asiantuntijuudellaan esimerkkinä oppijalle (Mykrä, 2002).

#### ***4.6 Opettaja ja oppilaitos***

Monipuoliset työelämäyhteydet ovat laadukkaan työssäoppimisen perusta ja kivijalka. Työssäoppimisen markkinoinnin ja tiedottamisen kannalta hyvä menetelmä on opettajien jalkautuminen. Näin tavoitetaan nekin yritykset ja työpaikat, joista on vaikea irrottautua työpaikkaohjaajakoulutukseen.

Opettajien mennessä työpaikoille he voivat yksityiskohtaisesti selvittää työssäoppimisen järjestämisen edellytykset ja mahdollisuudet juuri siinä työpaikassa. Tällä tavoin saadaan myös välitön yhteys niihin henkilöihin, joiden asian sisäistämisestä ja asiaan sitoutumisesta yhteistyön sujuvuus ja laatu riippuvat.

Myös työpaikkaohjaajakoulutus on yksi tapa tiedottaa työssäoppimisesta. Koulutus tavoittaa yhdellä kertaa useita työpaikan ihmisiä. Oppilaitosten tehtävänä on tehdä tunnetuksi työssäoppimista ja tiedottaa siitä ottaen huomioon paikallisten työpaikkojen tarpeet ja mahdollisuudet ottaa opiskelijoita työssäoppimisen jaksoille. On tärkeitä, että kaikki työpaikalla työskentelevät tietävät työssäoppimisen tarkoituksesta ja tavoitteista.

## ***4.7 Opiskelija***

Työssäoppimaan tulevan nuoren elämäntilanne on usein vielä vakiintumaton. Tulevaisuus, oma ammatti ja urasuunnitelmat saattavat olla nuorelle vielä selkiintymättömät. Nuorissakin on eroja. Toiset tietävät jo varhaisessa vaiheessa, miksi he haluavat valmistua ja heillä on selkeät tavoitteet elämälleen. He tietävät heti, mitä tahtovat ja osaavat ottaa myös työssäoppimisjaksosta kaiken mahdollisen hyödyn irti. Toiset sen sijaan saattavat vielä olla kypsymättömiä oman elämänsä suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen.

Työssäoppimassa oleva nuori ei vielä välttämättä osaa opiskella itseään varten, omaa tulevaisuutta ajatellen. Tämä saattaa näkyä työssäoppimisjaksolla motivaation puutteena ja jopa välinpitämättömänä suhtautumisena työtä ja oppimista kohtaan. Ystävät, harrastukset, opiskelijaelämä ja muut nuorelle tärkeitä asiat kiinnostavat kenties enemmän kuin opiskelu ja itsensä kehittäminen.

Ammatti-identiteetti muovautuu suhteessa toisiin työntekijöihin. Opiskelijan ammatti-identiteetin rakentumista muokkaa mm. se, millaiseksi työntekijä ajattelee tyypillisen oman ammattinsa edustaja. Työyhteisön jäsenten suhtautuminen opiskelijaan muokkaa opiskelijan ammatti-identiteettiä. Työpaikan välitön ilmapiiri takaa hyvän pohjan vuorovaikutukselle ja oppimiselle. Turvallisen ilmapiirin vallitessa opiskelijan on helppo tehdä kysymyksiä ja todeta tekemänsä virheetkin. Nuorten ajatusmaailma on erilainen kuin aikuisten. Elämäkokemuksen puuttuessa nuoret ajattelevat usein vielä monista asioista melko mustavalkoisesti ja heidän saattaa olla vaikea hahmottaa laajoja asioiden välisiä yhteyksiä. Nöyryys, kriisitilanteiden hallintataidot ja pettymyksen sietokyky sekä muut työelämässä tarvittavat taidot kasvavat ja kehittyvät vasta iän ja kokemuksen karttuessa. Edellä mainituista seikoista johtuen opiskelijoiden ohjaus on aina henkilökohtaistettava. Työpaikkaohjaajan tulee ohjata jokaista opiskelijaa omana yksilönään.

## **5 Opiskelijan arviointi työpaikalla**

Opiskelijan oppimisen kehityksen tukeminen on tärkeä tehtävä, jota kehitetään osaltaan myös arvioinnilla. Opiskelijan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelijaa hänen omien tavoitteiden saavuttamiseen sekä itsearviointitaitojen kehittymiseen. On muistettava, että jokainen opiskelija on yksilö ja heistä kaikilla on erilaiset tavoitteet.

Työssäoppimisessa kuten muussakin arvioinnissa korostuu opiskelijan itsearvioinnin merkitys. Kun opiskelija asettaa itse oman työnsä ja toimintansa tavoitteet ja arvioi omaa edistymistään, hänelle kehittyy elinikäisen oppimisen valmiudet. Opiskelijan itsearviointi tukee hänen ajattelunsa ja vastuuntuntonsa kehittymistä. Opiskelijalle kehittyy taito tiedostaa vahvuutensa ja vastaavasti osaaminen, jossa hänen tulee vielä kehittyä. Siksi arviointia ja palautetta on saatava jatkuvasti eikä vain työssäoppimisjakson päätteeksi. Työssäoppimisen arviointi on erittäin merkityksellistä, jos arviointitietoa voidaan kerätä kaikilta osapuolilta ja kehittää saadun palautteen perusteella opetusta entistä työelämälähtöisemmäksi.

### ***5.1 Arviointikohteet***

Arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit johdetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon perusteissa esitetyistä tavoitteista. Arviointikohteita ovat työprosessien hallinta, työtehtävän hallinta, työn perustana olevan tiedon hallinta sekä työturvallisuuden hallinta. Lisäksi työssäoppimisjaksolla arvioidaan ydinosaamistaitoja, kuten oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, eettiset ja esteettiset taidot. Lisäksi arvioinnissa kiinnitetään huomiota muiden muassa kansainvälisyyteen, kestävän kehityksen edistämiseen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen, yrittäjyyteen, laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan sekä työsuojeluun ja terveydestä huolehtimiseen.

Arvioinnilla seurataan myös henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamista, opiskelijan koko ammatillista oppimisprosessia, opiskelijan yritteliäisyyttä ja hänen ponnisteluaan omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi

arvioidaan opiskelijan sosiaalisia taitoja, asennetta työhön ja kykyä ratkaista työssä eteen tulevia asioita.

## ***5.2 Arviointikeskustelu***

Pääsääntöisesti opiskelija antaa työssäoppimisjakson päätteeksi ammattiosaamisen näytön, joka todentaa hänen ammatillista osaamistaan. Ohjaava opettaja ei välttämättä ole mukana näyttötilanteessa, mutta hän osallistuu näytön arviointikeskusteluun. Ohjaava opettaja huolehtii, että kaikki ammattiosaamisen näyttöön sisältyvät arvioinnin kohteet tulee tarkoituksenmukaisesti ja perustellusti arvioiduiksi. Lisäksi ohjaava opettaja vastaa näytön lopullisen arvosanan muodostumisesta, ottaen huomioon työpaikkaohjaajan antaman arvioinnin ja opiskelijan itsearvioinnin. Arviointikeskustelun yhteydessä käydään koko työssäoppimisjakson arviointi, jonka opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija vahvistavat allekirjoittamalla arviointilomakkeen.

Kehitys- ja arviointikeskustelussa arvioidaan työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja opiskelijan ammatillista kasvua työssäoppimisjakson aikana. Arviointikeskustelu on parhaimmillaan luontevaa opetuskeskustelua, jossa opiskelijalla on mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa ja samalla hänen itsearviointitaitonsa kehittyvät. Työpaikkaohjaaja ja opettaja voivat esittää opiskelijan itsearviointia suuntaavia kysymyksiä. Ennen kaikkea tavoitteena on, että opiskelija oppii itse huomaamaan omat kehityskohteensa.

Arviointikeskustelussa tulisi keskustella myös työssäoppimisjakson järjestelyistä, työssäoppimisen työtehtävistä sekä oppilaitoksen ja yrityksen käytäntöjen kehittamisestä. Opiskelijan arviointitaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että myös hän oppii antamaan rakentavaa palautetta työssäoppimisen järjestelyistä työpaikkaohjaajalle ja opettajalle. Lisäksi työssäoppimisjakson lopussa olevassa arviointikeskustelussa käydään läpi opiskelija-arvioinnin yhteistyön toimivuutta. Arviointikeskustelussa annetaan palautetta muiden muassa opiskelijalle tavoitteiden saavuttamisesta, työpaikkaohjaajalle ohjaustyöstä ja opettajalle yhteistyön



toimivuudesta. Palaute on tärkeää kaikille osapuolille ja varmistaa heidän kehittymistä tehtävissään.

### ***5.3 Arvioinnin toteutus ja kriteerit***

Kun työssäoppimisjakso päättyy ammattiosaamisen näyttöön, pääpaino opintokokonaisuuden arvosanasta painottuu kyseiseen näyttöön. Työssäoppimisjakson päätteeksi toteutettava arviointi dokumentoidaan. Jos jakso ei pääty ammattiosaamisen näyttöön, arviointi dokumentoidaan työssäoppimisjakson arviointilomakkeeseen. Opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja vahvistavat arvioinnin aina nimikirjoituksillaan asianomaiseen lomakkeeseen.

Opiskelijan tutkintotodistukseen merkitään näkyviin työssäoppimisen laajuus sekä työssäoppimispaikan tiedot. Tutkintotodistuksen liitteenä annetaan ammattiosaamisen näytöistä erillinen näyttötodistus. Lisäksi työnantaja voi halutessaan antaa opiskelijalle työssäoppimisjaksolla suoritetuista työtehtävistä erillisen todistuksen, joka ei kuitenkaan ole virallinen työtodistus.

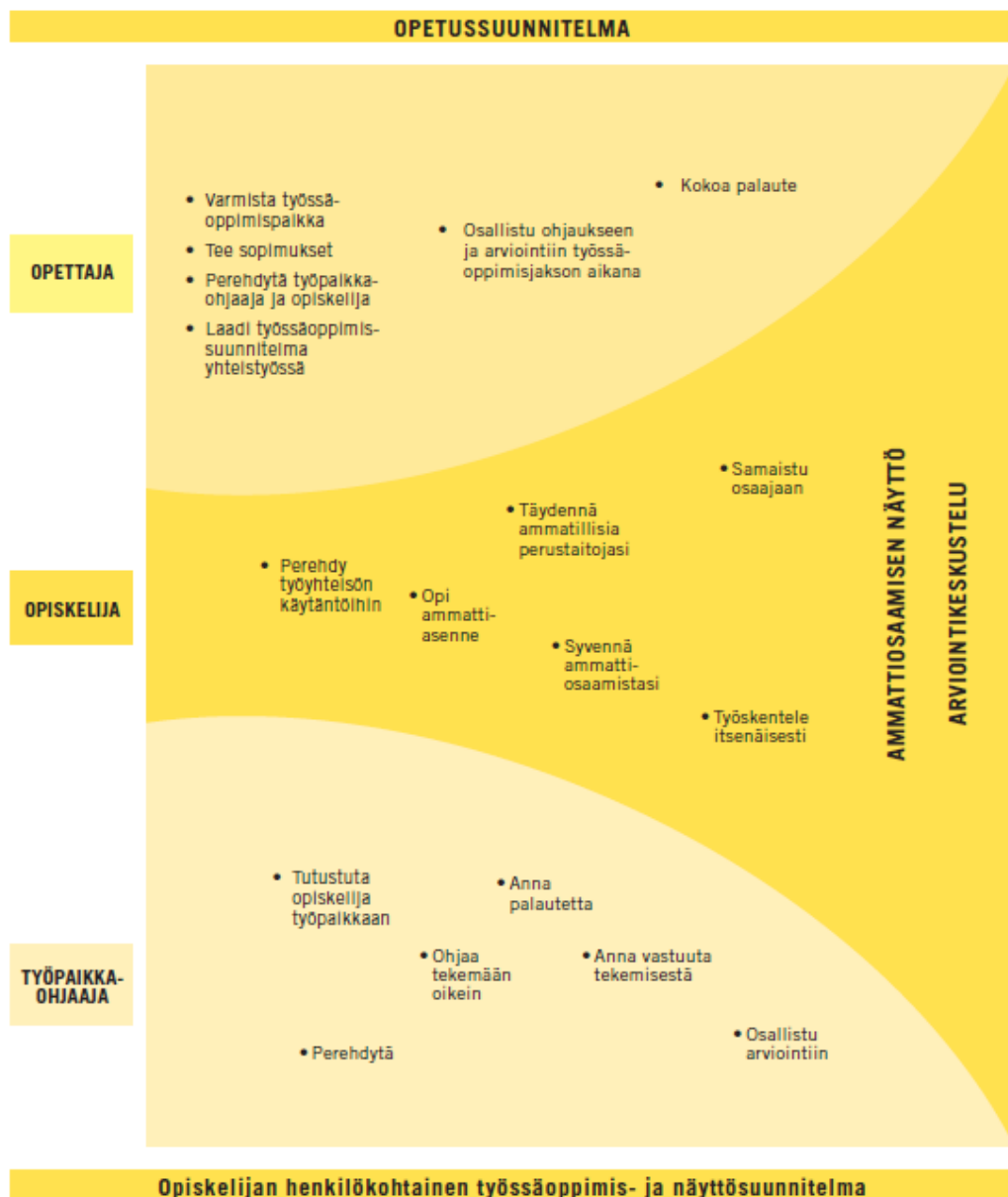
Arvioinnin kriteerit johdetaan opetussuunnitelman perusteista ja tarkennetaan kansallisen näyttöaineiston, alakohtaisen opetussuunnitelman sekä työssäoppimisjakson suunnitelman mukaan, josta käy myös ilmi, mihin opintokokonaisuuksiin ja opintojaksoihin työssäoppimisjaksoilla opittavat sisällöt kuuluvat.

Ammattiosaamisen näyttö arvioidaan opiskelijan henkilökohtaisen näytön toteuttamissuunnitelman, arviointikohteiden ja -kriteereiden mukaisesti. Jokaisesta arvioinnin kohteesta annetaan arvosana asteikolla 1-3. Arviointikriteerien on oltava kaikkien ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvien tiedossa ennen näyttöä. Ammattiosaamisen näytön arvosana muodostuu arviointikohteiden arvosanoista. Arviointikohteiden erilainen painotus on huomioitava lopullista arvosanaa määriteltäessä.

Jos opiskelija ei ole suorittanut ammattiosaamisen näytössä vähintään tyydyttävän tason osaamista, työpaikkaohjaaja ja opettaja laativat yhdessä opiskelijan kanssa tuki- ja ohjaussuunnitelman sekä näytön arvioinnin lomakkeeseen suunnitelman näytön

uusimiseksi. Suunnitelmaan kirjataan mitä osaamista opiskelijan on täydennettävä sekä miten ja missä osaaminen näytetään.

Arviointikeskustelut tulee käydä asiallisessa ja myönteisessä hengessä, jolloin kaikki osapuolet hyötyvät yhteistyöstä. Arviointi on ohjaavaa, korjaavaa, kannustavaa, jatkuvaa, rehellistä ja kehittävää.



Kuvio 3. Tavoitteellinen työssäoppiminen (Taloudellinen Tiedotustoimisto, Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla, 2006, 17)

## 6 Työelämäyhteistyö kehittäminen

Ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö velvoittaa oppilaitokset yhteistyöhön työelämän kanssa. Yhteistyö konkretisoituu esimerkiksi oppisopimuskoulutuksena, työpaikoilla työtehtävien yhteydessä tapahtuvana oppimisena, ammattiosaamisen näyttöinä sekä yritysten henkilöstön lisäkoulutuksena. Monissa ammatillisissa oppilaitoksissa on erityiset ammatilliset neuvottelukunnat, joiden tehtävänä on tukea oppilaitosta koulutuksen työelämävastaavuuden vahvistamisessa.

Opettaja on avainasemassa ammatillisen oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämisessä. Tieto työelämän uutuuksista ja osaamistarpeista siirtyy opetukseen tehokkaimmin ja nopeimmin opettajan välityksellä. Siksi on tärkeää, että opettaja pitää yllä omia työelämäyhteyksiään ja pitää omat tietonsa ajan tasalla. Neuvokkaalle opettajalle ja oppilaitokselle kertyy tietoa ja osaamista, joka hyödyttää työssäoppimispaikkoina toimivia yrityksiä. Yhteistyön vastavuoroisuus vahvistuu ja sen myötä molempien osapuolten saama hyöty lisääntyy.

### *6.1 Ammatillisen koulutuksen nykytila Etelä-Savossa*

Etelä-Savossa toisen asteen ammatilliset oppilaitokset sijoittuvat pääasiassa maakunnan kaupunkikeskuksiin Mikkeliin, Savonlinnaan ja Pieksämäelle. Ammatillisen koulutuksen vetovoima on tällä hetkellä hyvä vaikka nuorisoikäluokat ovat pienenemässä. Oppilaitokset ovat huomioineet koulutustarjontansa suuntaamisessa erityisesti olemassa olevat työvoimatarpeet sekä lisänneet aikuiskoulutusta.

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa on viimeisen kymmenen vuoden aikana toteutettu suurehkoja uudistuksia. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat vakiinnuttaneet asemansa toimivina koulutusmuotoina. Verkko-oppimisen kehittäminen jatkuu ja se tarjoaa erilaisia oppimisympäristöjä.

Savonlinnan koulutuskuntayhtymän alueella toimivat lukiot ja ammatilliset oppilaitokset ovat tehneet yhteistyötä jo 1990-luvulta lähtien. Yhteistyö mahdollistaa lukio-opintojen sisällyttämisen ammatilliseen tutkintoon sekä kaksoistutkintojen suorittamisen molemmissa tutkinnoissa. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa on

käynnistynyt vuodesta 2008 Mun juttu! -hanke, joka on Etelä-Savon alueellinen toisen asteen koulutuksen eheyttämisprojekti. Hanke toimii koko maakunnassa ja sen tarkoituksena on kehittää lukio- ja ammatillisen koulutuksen seudullista koulutuskokonaisuutta, joka ottaa paremmin huomioon työelämän ja jatkokoulutuksen tarpeet. Hankkeen tarkoituksena on myös ottaa entistä paremmin huomioon opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet jatko-opintojen ja työelämän suhteen.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto tuottaa koulutuspalveluja, jotka tukevat opiskelijan ammatillista, yleissivistävää ja persoonallisuuden kasvua, luovat koulutusalojen verkottumisen kautta osaamista alueen elinkeinoelämää ja sen kehittämistä varten sekä edistävät yrittäjyyttä, kansainvälistymistä ja kestävän kehityksen periaatteita.

## ***6.2 Oppilaitoksen kehittämistoiminta Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa***

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän/ Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston perustehtävä on laadukkaiden koulutuspalvelujen tuottaminen. Koulutuspalvelujen laadun ylläpito ja parantaminen edellyttää jatkuvaa kehittämistyötä. Kehittämistyötä tuetaan strategialähtöisellä hanketoiminnalla. Olemme kehityshankkeessa keskittyneet kahteen rakennusalaan koskevaan hankkeeseen, Iske- ja Kartturi-hankkeeseen ja tutkineet niiden puitteissa esiin tulleita kehitysideoita työelämän ja koulun välisen yhteistyön parantamiseksi.

**ISKE-hanke** on Itä-Suomen rakennusalan kehityshanke, joka on Manner-Suomen ESR-ohjelman rahoittama. Hanke on suunnattu talonrakennusalan, rakennustuoteteollisuuden ja erikoisurakointia harjoittaville yrityksille Itä-Suomen alueella. Hankkeen tavoitteena on yritysten kilpailukyvyn ja työhyvinvoinnin parantaminen. Lisäksi hankkeen tavoitteena on henkilöstön työssä jaksaminen ja viihtyminen. Hanke on käynnistetty 2009.

Osaksi ISKE- hanketta on kehitetty rakennusalan nuorisoasteen ammatillisen koulutuksen huippuosaamiskeskuksen mallintaminen ja toiminnan käynnistäminen. Huippuosaamiskeskuksen kehittämistyöhön halukkaat oppilaitokset ovat voineet hakea

mukaan toimintaan syyskuun 2011 aikana. Huippuosaamiskeskuksen tarkoitus on syventää oppilaitoksen ja paikallisen yritystoiminnan välistä yhteistyötä lisäämällä työssäoppimis- ja kesätyöpaikkoja. Ottamalla paikalliset yritykset mukaan opetuksen sisältöjen suunnitteluun ja toteutukseen heti opintojen alkuvaiheessa sekä keskittymällä tuottamaan osaavaa työvoimaa paikallisen elinkeinoelämän tarpeisiin, oppilaitoksen ja yrityselämän välinen yhteistyö syvenee. Lisäksi huippuosaamiskeskuksen tarkoituksena on lisätä alan tunnettuutta ja vetovoimaisuutta alueella.

**KARTTURI-hanke** on ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden kehittämishanke, jonka rahoituksesta vastaavat Pohjois- ja Etelä-Savon ELY-keskukset. Hankkeen aikataulu on 1.9.2010 - 30.4.2012.

Ammatillisten osaamistarpeiden tunnistaminen on tulevaisuudessa avain ammatillisen opetuksen laadun kehittämiseen. Opetuksen laadun kehittämisen myötä voidaan vaikuttaa itäsuomalaisen työvoiman osaamiseen, vastata työvoimatarpeisiin kehittämällä alueellista koulutusta sekä valmistautua tuleviin muutoksiin. Alueellisten osaamis- ja työvoimatarpeiden laadullinen ja sisällöllinen ennakointi on lähtökohtana työelämälähtöisen koulutusjärjestelmän kehittämiseksi.

Keskeisinä koulutuksen laatuun vaikuttavana tekijöinä ovat työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen, ammatillisten opettajien osaaminen sekä oikein suunnitellut opetussuunnitelmien toteuttamissuunnitelmat. Kartturi-hankkeen tavoitteena on syventää nykyistä yritys yhteistyötä ja luoda pysyviä, systemaattisia oppilaitosten ja työelämän välisiä rakenteita, joiden avulla ammatillinen koulutus sekä opettajien ammatillinen osaaminen voidaan pitää työelämän osaamistarpeita vastaavalla tasolla.

Kartturi-hankkeen keskeisenä tavoitteena on osaamistarpeiden ennakointi alueen yrityksissä ja koulutustarpeiden ennakointi alueen oppilaitoksissa. Hankkeen tarkoitus on tuottaa tietoja tulevaisuuden osaamistarpeista, osaamisen painopisteiden muutoksista, kokonaan uusista osaamisalueista tai työelämän moniosaamistarpeista. Osaamistarpeilla tarkoitetaan yleisesti työelämän edellyttämiä alueellisia ammattitaitovaatimuksia. Koulutustarpeiden ennakkoinnilla tarkoitetaan ns. määrällistä ennakointia, kuten esimerkiksi tulevaisuuden aloituspaikkojen määrää eri opintoaloilla ja -asteilla.

Osaamistarpeiden ja koulutustarpeiden ennakointi kytkeytyvät tiiviisti yhteen. Työelämän muutoksia voidaan ennakoida koulutuksen sisällöllisten muutostarpeiden kautta ilman koulutustarpeiden määrällistä ennakointitietoa, mutta koulutus- ja opintoalojen aloittajatarpeita ennakoitaessa tarvitaan aina myös osaamistarpeiden ennakointitietoa ammattien ja toimialojen sisällöllisistä muutoksista ja alueellisista tarpeista.

Hankkeen aikana kehitetään ammatillisen koulutuksen laadullinen ennakointijärjestelmä, joka kytketään ELY-keskusten ja maakuntaliittojen määrällisiin ja rakenteellisiin ennakointijärjestelmiin. Alueelliset muutokset voidaan huomioida entistä varhaisemmassa vaiheessa sekä koulutussuunnittelussa että osaavan työvoiman saatavuudessa.

Kartturi-hankkeen tavoitteena on luoda pysyvä ja systemaattinen toimintatapa alueiden ammatillisten oppilaitosten ja työelämän toimijoiden välille. Jatkuvan yhteistyön avulla elinkeinoelämän osaamistarpeet saadaan siirrettyä oppilaitosten käyttöön sekä oppilaitosten opetussisällöt vastaamaan alueellisesti nykyistä paremmin elinkeinoelämän tarpeita, kuitenkin siten, että huomioidaan ammatillisen koulutuksen laajempi koulutustehtävä. Toimintamalli tulee osaksi oppilaitosten yhteistyötoimintaa ja sitä toteutetaan projektin jälkeen oppilaitosten omalla kustannuksella. Yhteistyötoimintaa voidaan jatkossa toteuttaa esimerkiksi ammatillisissa toimikunnissa ja työssäoppimiskäyntien yhteydessä osana jo olemassa olevaa järjestelmää.

Kartturi-hanke on edennyt vaiheeseen, jossa Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston toiminta-alueella on kevään ja syksyn 2011 aikana haastateltu 14 rakennus- ja puualan yritystä. Haastatteluissa on noussut esille useita eri osaamistarpeita, joiden painottamista rakennusalan opetussuunnitelmassa alan yrittäjät pitävät merkityksellisinä. Rakennusalaan liittyvien eri osa-alueiden tuntemuksen ja perustaitojen lisäksi haastatteluissa merkittäviksi osaamispuutteiksi ovat nousseet esimerkiksi opiskelijoiden asenne, motivaatio sekä aktiivisuus. Lisäksi työelämän kannalta tärkeinä taitoina pidetään muiden muassa halua itsensä ja oman ammattitaidon kehittämiseen sekä uuden ammattitiedon ja informaation hankkimiseen.

Hankkeen osalta esiin nousseita kehittämiskohtia käsitellään marraskuussa kokoontuvassa toimialaraadissa. Toimialaraadissa tullaan käymään keskustelua esiin nousseista osaamistarpeista ja niiden painotuksista suhteessa opetussuunnitelmaan. Kevään 2012 aikana merkittävimmät osaamistarpeet lisätään opetussuunnitelmaan.

### ***6.3 Työelämäyhteistyön vahvistaminen***

Vaikka ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyö onkin monelta osin jo vakiintunutta toimintaa, tarvitaan edelleen ponnistelua sen kehittämiseksi. Hyväksi havaittuja kehittämisen käytänteitä ovat esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutus ja opettajien työelämäjaksot, joille näyttäisi olevan jatkuvasti kysyntää.

Niiden lisäksi oppilaitosten työelämäyhteistyötä on mahdollista vahvistaa esimerkiksi kummiyritystoimintaa lisäämällä, kokoamalla uusia yhteistyöverkostoja eri aloilta ja integroitumalla jo olemassa oleviin verkostoihin. Yhteistyötä työelämän ja opiskelijoiden kanssa voitaisiin lisätä järjestämällä erilaisia tilaisuuksia, jossa eri osapuolet voisivat tutustua toisiinsa jo opiskeluiden alkuvaiheessa.

Työelämä kehittyy jatkuvasti ja se vaatii opettajilta itsensä kehittämistä, jotta opetuksen taso vastaisi työelämän tarpeita. Opettajien työelämäjaksojen lisäksi työelämä voisi entistä enemmän osallistua myös opetuksen sisältöjen kehittämiseen, esimerkiksi alueen toimijoiden ja opetushenkilökunnan yhteisissä suunnittelupalavereissa. Yrityselämä voisi osallistua erilaisten opintokokonaisuuksien, oppimateriaalin sekä työprojektien kehittämiseen yhdessä oppilaitoksen kanssa. Lisäksi yrityksen henkilökunta voisi järjestää opiskelijoille tietoiskuja, tutustumiskäyntejä työpaikoille tai käydä luennoimassa oppitunneilla.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston rakennusalan hankkeiden myötä sekä ammatillisen neuvottelukunnan yhteisissä palavereissa ovat esiin tulleet muiden muassa seuraavat keskeisen työelämäyhteistyön ja työssäoppimisen kehittämiseen vaikuttavat seikat. Työssäoppimisen ja muun yhteistyön kehittäminen edellyttää palautejärjestelmää, jonka avulla on mahdollista saada tietoa työssäoppimisen kehittämiskohteista niin oppilaitoksen kuin työpaikkojenkin osalta. Palautetta tulee

kerätä systemaattisesti kaikilta työssäoppimisprosessin toimijoilta, ainakin opiskelijalta, opettajalta ja työpaikkaohjaalta. Palautteen keräämisen lisäksi tarvitaan palautteiden analysointia ja palautetiedon hyödyntämistä päätöksenteossa ja työssäoppimisen järjestelyissä. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistolla palautetta kerätään TOP-kyselyllä, joka on tarkoitettu opiskelijoille opiskelun loppuvaiheessa täytettäväksi. Kyselyyn vastaavat myös opettaja ja työpaikkaohjaaja.

Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen oppilaitoksen arkeen on työssäoppimisen johtamisen haaste. Jotta työssäoppimisen laatu voidaan varmistaa jokaisella työssäoppimisjaksolla, on koko oppilaitoksen henkilökunta tarpeellista perehdyttää työssäoppimisjärjestelmään. Jokaisella työssäoppimista ohjaavalla opettajalla on keskeinen rooli työssäoppimisen laadunvarmistajana. Opettajan tehtävinä ovat opiskelijoiden valmennuksen ja ohjauksen lisäksi myös työpaikkojen edustajien kouluttaminen omien tehtäviensä hoitamiseen, jotta työssäoppiminen olisi mahdollisimman laadukasta ja työssäoppiminen toteutuu tutkinnon perusteiden mukaisesti..

Riittävien resurssien varmistaminen sekä koulutuksen järjestäminen opettajille työssäoppimisen hoitamiseen on edellytys työssäoppimisen laadunvarmistamiselle. Työpaikkaohjaajien arviointiosaaminen on keskeinen kehittämiskohde, jotta ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen osana työssäoppimista on mahdollista.



## Työelämäyhteistyön menestystekijät

ODOTUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> <li>– todellinen kuva ammatista ja ammattialasta</li> <li>– aito oppimisympäristö</li> <li>– ammatin kasvu ja sosiaalistuminen: tietojen, taitojen ja asenteen kehittyminen</li> <li>– hyvät valmiudet työelämään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oman ammattitaidon kehittyminen</li> <li>– työn mielekkyyden lisääntyminen</li> <li>– tiivis ja monimuotoinen yhteistyö työpaikkojen kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– koulutuksen työelämävastaavuus</li> <li>– opettajien osaamisen ajantasaisuus</li> <li>– monipuolinen yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa</li> <li>– koulutuksen kustannustehokkuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tulevaisuuden työntekijöiden rekrytointi</li> <li>– kesätyöntekijöiden rekrytointi</li> <li>– hyvä yhteistyö oppilaitoksen kanssa</li> <li>– uusi tieto ja kehitysideat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammattitaitoisten osaajien varmistaminen tulevaisuudessa</li> <li>– ammatillisen koulutuksen kehittyminen</li> <li>– oppilaitosten ja työelämän yhteistyön lisääminen</li> </ul>

ASIAKASVAATIMUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> <li>– ammattitaitoa kehittävät työ- ja oppimistehtävät</li> <li>– laadukkaita työpaikat</li> <li>– opettajan ja työpaikkaohjaajan tuki</li> <li>– työelämälähtöinen koulutus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– uuden roolin omaksuminen</li> <li>– työelämäverkoston luominen ja ylläpitäminen</li> <li>– oman osaamisen kehittämisen resursointi oppilaitoksessa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yritysten osallistuminen ops:n, työssäoppimisen ja ammatiosaamisen näyttöjen kehittämiseen</li> <li>– kehittämistyön organisointi ammattiopistossa</li> <li>– ammatillisen koulutuksen ja oppilaitoksen maine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kevyt byrokratia</li> <li>– joustavat käytännöt, esim. mahdollisuus vaikuttaa to-jakson ajankohtaan</li> <li>– opiskelijan asenne ja perustaidot kunnossa</li> <li>– yritysjohdon sitoutuminen oppilaitosyhteistyöhön</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oppilaitosten ja työelämän tiivis yhteistyö</li> <li>– työssäoppiminen min. 6 kk tutkinnossa</li> <li>– ammatiosaamisen näytöt osaksi ammatillisia perustutkintoja</li> <li>– koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä</li> </ul>

MITEN VAATIMUKSIIN VASTATAAN = työelämäyhteistyön kriittiset menestystekijät				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> <li>– oppimistilanteiden suunnittelu yhteistyössä (oppilaitos – työpaikka)</li> <li>– koulutettu työpaikkaohjaaja</li> <li>– valmennus ja perehdytys to-jaksolle, palaute</li> <li>– opiskelijan sitoutuminen oppimistavoitteisiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– opettajan hyvät yhteistyötaidot</li> <li>– opettajien yritys-tuntemus ja työelämäjaksot</li> <li>– sitoutuminen jatkuvaan itsensä kehittämiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oppilaitoksen työelämästrategia ja käytäntöjen kehittäminen</li> <li>– johdon tuki ja resurssien kohdentaminen</li> <li>– palautejärjestelmä</li> <li>– koulutuksen laatu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tiedotus ja selkeät pelisäännöt yhteistyölle</li> <li>– hyvä vuorovaikutus oppilaitoksen kanssa</li> <li>– yritysten osallistuminen työssäoppimisen ja ammatiosaamisen näyttöjen kehittämiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– työpaikkaohjaajakoulutus</li> <li>– opettajien koulutus</li> <li>– resurssien ja edellytysten luominen</li> <li>– työssäoppimisen ja näyttöjen toteutuksen seuranta ja laadun arviointi</li> </ul>

TAVOITE JA MITTARI				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> <li>– osaamisen vastaaminen työelämän kanssa = ammatiosaamisen näytöt</li> <li>– laatuvaatimukset työssäoppimispaikalle</li> <li>– laatuvaatimukset työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaukselle = ohjauksen määrä ja laatu</li> <li>– opiskelijan ammatillinen kasvu ja asiakastytyväisyys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– opettajan työelämäverkoston laatu</li> <li>– innovaatiot työelämäyhteistyön kehittämiseksi</li> <li>– koulutautuminen ja osaamisen kehittyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– työelämäyhteistyön määrä ja laatu</li> <li>– opettajien työelämäjaksoiden määrä ja tuotetut innovaatiot</li> <li>– asiakastytyväisyys työelämäyhteistyöstä ja koulutuksen laadusta</li> <li>– opiskelijoiden työllistyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yhteistyöprosessin toimivuus oppilaitoksen kanssa</li> <li>– uusien rekrytoitujen määrä oppilaitoksessa</li> <li>– asiakastytyväisyys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– työpaikkaohjaajakoulutus</li> <li>– koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä ja koulutuksen vaikuttavuus</li> <li>– työssäoppimispaikkojen määrä, työssäoppimisen laatu</li> <li>– osaamisen vastaavuus työelämän tarpeiden kanssa</li> <li>– opiskelijoiden työllistyminen</li> </ul>

Kuvio 4. Työelämäyhteistyön menestystekijät (Taloudellinen Tiedotustoimisto, Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi, 2006, 10)

### ***6.3.1 Haasteet työelämäyhteistyön kehittämisessä***

Ammatillisessa koulutuksessa on työssäoppimista toteutettu jo vuosia ja kokemukset ovat olleet hyviä. Työssäoppimisen ja yhteistyön kehittämisen haasteena ovat edelleen työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu sekä yhteistyön tiivistäminen koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. Työssäoppimisen johtamisen haasteena on yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen oppilaitoksessa. Koko henkilöstö on koulutettava, jotta työssäoppimisen laatu voidaan taata jokaisella työssäoppimisjaksolla.

Työtavoissa, organisaatioissa, ammattirakenteissa sekä ammattitaitovaatimuksissa tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset aiheuttavat ammatilliselle koulutukselle entistä enemmän ja entistä suurempia haasteita. Yhä merkittävämpi osa työvoimasta työllistyy jatkossa pieniin yrityksiin, joissa työtehtävän sisältö vaatii yleensä moniosaamista. Tämä asettaa myös osaltaan haastetta koulutusorganisaatiolle, jotta opetussisällöt mahdollisimman hyvin mahdollistaisivat myös tällaisiin työtehtäviin kouluttautumisen.

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteena on uudistaa oppimista. Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen edellyttää, että työssäoppimisen yleiset periaatteet ovat kaikkien tiedossa ja niitä noudatetaan. Työssäoppimisen tulisi olla tavoitteellista toimintaa ja onkin tärkeää, että työelämäjakson tavoitteet ovat tiedossa niin opiskelijalla kuin työnantajalla.

### ***6.3.2 Uhat työelämäyhteistyön kehittämisessä***

Työelämässä jatkuvasti kiristynvä työtahti ja kiristyvät vaatimukset aiheuttavat sen, ettei työssäoppijaa ehditä opastaa ja perehdyttää kunnolla. Urakkatyöntekijä voi kokea kokemattoman työharjoittelijan taakaksi. Myös opettajia vaivaa kiire ja resurssipula työpaikkaohjaajien koulutuksessa ja työssäoppijoiden ohjaamisessa sekä valvomisessa työpaikoilla. Jos opettajalla on samanaikaisesti opiskelijoita työssäoppimassa ja oppilaitoksessa opiskelemassa, voi työssäoppija jäädä liikaa työpaikkaohjaajan ohjattavaksi. Riittävien resurssien varmistaminen opettajille on edellytys työssäoppimisen laadunvarmistukselle.

Iske-hankkeen seminaarien yhteenvedoissa käy myös ilmi, etteivät työpaikkaohjaajat ole aina selvillä opetushallituksen laatimista arviointikriteereistä, joilla opiskelijan osaamista arvioidaan. Sen vuoksi on tärkeää, että opettajalla olisi tarpeeksi aikaa perehdyttää työpaikkaohjaajaa ja osallistua yhdessä opiskelijoiden arviointiin.

Suhdanneherkillä aloilla työssäoppimispaikkojen saatavuus vaihtelee suuresti. Olisi tärkeää, että opiskelijat pääsisivät antamaan ammattiosaamisen näyttöjä oikeissa työtilanteissa työpaikoilla. Pienillä paikkakunnilla oppilaitokset joutuvat järjestämään ammattiosaamisen näytöt oppilaitoksissa. Oppilaitoksissa järjestettävät näytöt eivät aina anna oikeaa kuvaa opiskelijalle aidosta työtilanteesta.

### ***6.3.3 Vahvuudet työelämäyhteistyön kehittämisessä***

Työssäoppiminen työpaikoilla on lisännyt oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Yrittäjyysopintojen lisääntyminen oppilaitoksissa luo uusia yhteistyömahdollisuuksia oppilaitoksien ja yrittäjien välille. Opiskelijat pääsevät työssäoppimisjaksoilla tutustumaan työelämään ja työelämä pääsee vastaavasti katsastamaan tulevat työntekijänsä jo ennakkoon. Työssäoppimispaikalla opiskelija pääsee soveltamaan koulussa oppimaansa teoreettista tietoa käytännön työtehtävissä.

Työpaikalla oppiminen on tyypillisesti oman ammattitaidon kehittämistä. Työtä tehdessä opitaan ja otetaan käyttöön uusia, tehokkaampia työtapoja, joita opiskelija omaksuu muita työntekijöitä seuratessaan. Työprosessin omaksumisessa on keskeistä vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa. Muita työntekijöitä seuraamalla opiskelija omaksuu valtavasti ns. hiljaista tietoa, joita oppikirjoista ei voi opiskella. Työelämäyhteistyö varmistaa, että koulutus vastaa työelämän tarpeisiin ja työelämällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä osa-alueita koulutuksessa painotetaan. Varsinkin aikuiskoulutus ja oppisopimuskoulutus vastaavat työpaikkojen lisäkoulutustarpeisiin.

#### ***6.3.4 Mahdollisuudet työelämäyhteistyön kehittämisessä***

Suunnitelmallinen yhteistyö avaa uusia mahdollisuuksia yhteistyön kehittämiseksi oppilaitoksen ja yrityksen välillä. Kumppanuuden rakentaminen ja kehittäminen vaativat jatkuvaa yhteistyötä, jossa oppilaitos ja yritys ymmärtävät toistensa tavoitteet ja mahdollisuudet. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelun ja toteutuksen tulisi olla yhteistyötä, josta hyötyvät opiskelija, oppilaitos ja yritys.

Ammatillisen koulutuksen hyvät työelämäyhteydet palvelevat sekä yrityksiä että oppilaitoksia, mutta suurin hyöty oppilaitoksen työelämäyhteyksillä on opiskelijoille. Mitä paremmin ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita, sitä helpompi opiskelijan on valmistumisensa jälkeen työllistyä. Monipuolisen ennakointitiedon hyödyntäminen koulutuksen suunnittelussa luo edellytykset työelämälähtöiselle ammatilliselle koulutukselle, tukee valmistuvien opiskelijoiden työllistymistä ja varmistaa alueen yrityksille osaavaa henkilöstöä tulevaisuudessa.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyöryhmät, kuten ammatilliset toimikunnat ovat merkittävässä roolissa, kun koulutuksen kehityssuuntia linjataan pidemmällä tähtäimellä. Niillä on keskeinen tehtävä myös koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittäjinä. Ammatillinen neuvottelukunta, jossa ovat edustettuina useat alueen yritykset, on hyvä keskustelufoorumi työelämän osaamisvaatimuksista ja opetussuunnitelman kehittämistarpeista.

Valtakunnallisten ja alueellisten ennakointitietojen pohjalta on tehdään päätökset aloituspaikkojen suuntaamisesta eri aloille. Näiden ennakkotietojen pohjalta on oppilaitosten ja paikallisten yritysten yhdessä käytävä keskustelua siitä, millaisia osaajia yritykset lähitulevaisuudessa tarvitsevat ja miten hyvin valmistuvien opiskelijoiden osaaminen vastaa työelämän tarpeita.

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen edellyttää kiinteää yhteistyötä opettajien ja työssäoppimispaikkojen edustajien kesken. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun lähtökohdaksi on hyvä ottaa aidot työelämän tilanteet ja niissä tarvittava osaaminen.

## **7 Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja oppimisen nykytila ja kehittämistarpeet**

Työelämäyhteistyön laadun kehittäminen edellyttää eri osapuolten, kuten johdon, henkilöstön, eri sidosryhmien ja kumppaneiden yhteistyötä. Työelämäyhteistyön laadun kehittämisellä tarkoitetaan yleensä työssäoppimisen laadun kehittämistä eli työpaikalla tapahtuvan opetuksen laadun parantamista sekä yhteistyön ja kumppanuuden kehittämistä yritysten ja oppilaitoksen välillä.

Kehityshankkeen aikana seuraamiemme rakennusalan hankkeiden myötä on noussut esille muutamia keskeisiä seikkoja, joita koulutuksen järjestäjien edustajat ja työelämän toimijat toivovat työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön edistämiseksi. Sekä työelämä että koulutuksen järjestäjät ovat toivoneet entistä tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen ja työssäoppimisen kehittämiseksi. Yrityselämän edustajat ovat pitäneet tärkeinä seikkoina esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämistä, opettajien osallistumista työssäoppijan perehdyttämiseen sekä arviointiin. Yleisesti koetaan, että työpaikat tarvitsevat oppilaitoksen ja opettajan panosta ja tukea työssäoppimisjakson aikana. Lisäksi tarvitaan hyvien käytäntöjen mallintamista sekä alueellisten tarpeiden koordinoitua eri toimijoiden kesken.

Myös työssäoppimisen arvioinnin tasapuolisuuteen ja laadun ylläpitämiseen tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Koulutuksen järjestäjällä tulisi olla riittävästi aikaa ja resursseja arvioinnin kehittämiseen sekä tasapuolisuuden varmistamiseen.

Koulutuksen järjestäjät pitävät työssäoppimista tulevaisuuden asiana ja kokemukset työssäoppimisesta ovat hyviä. Työssäoppimispaikkojen riittävyys, osaaminen ja resurssit ovat tulevaisuudessakin haasteita koulutuksen järjestäjille.

Kehityshankkeemme aikana seuraamiemme rakennusalan hankkeiden myötä käydyissä seminaareissa ja erilaisissa keskusteluissa on kuitenkin tullut esiin se, että työelämäyhteistyö on kehittynyt selvästi viime vuosina työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen näyttöjen kautta ja se toimii hyvin. Yrityselämästä on tullut myönteistä palautetta siitä, kuinka hyvin oppilaitos on pyrkinyt ja pyrkii edelleen kehittämään koulutusta työelämän alueellisten tarpeiden mukaan.

## 8 Yhteenveto

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet oppilaitosten ja työpaikkojen keskinäistä yhteistyötä. Opettajan on tunnettava oman toimialueensa työssäoppimispaikat hyvin, jotta hän voi valmentaa opiskelijat työssäoppimisjaksolle. Ohjaavan opettajan verkostot kehittyvät ja ammattitaito karttuu, kun hän perehtyy oman alansa yritystoimintaan työelämäjaksoilla. Erilaisten oppimistilanteiden tunnistaminen työpaikoilla ja opetuksen kehittämisen tarve oppilaitoksissa onnistuu parhaiten opettajan ja yritysten jatkuvassa yhteistyössä. Opettajan tehtävänä on perehdyttää ja toimia työpaikkaohjaajan tukena opiskelijan ohjaamisessa. Yhdessä opettaja ja työpaikkaohjaaja tukevat opiskelijan kehittymistä alansa ammattilaiseksi antamalla hänelle rakentavaa palautetta työssäoppimisjakson aikana.

Ammatillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyön muotoja on monia. Opetussuunnitelmien kehittäminen alueellisten osaamistarpeiden pohjalta on lähtökohta yhteistyölle. Työpaikoilla tapahtuva opiskelijoiden työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat keskeisiä yhteistyön muotoja. Niiden onnistunut toteutus edellyttää, että opettaja tuntee hyvin alueen yritykset.

Opettajien työelämäjaksot (1–3 kk) yrityksissä ja työpaikkaohjaajakoulutus ovat tärkeitä keinoja lisätä vuoropuhelua ja tiivistää yhteistyötä oppilaitoksen ja yritysten kesken. Ammatillisen koulutuksen tavoitteellinen kehittäminen edellyttää, että oppilaitokset tekevät kiinteää yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Työelämäyhteistyön kehittäminen voidaan organisoida oppilaitoksissa eri tavoin. Yritysten lähtökohdista on kannatettavaa, että yhteistyö eri alueen ammattiopistojen kesken sujuu hyvin ja työelämäyhteistyön käytäntöjä kehitetään alueellisesti.

## Lähteet

Etelä-Savon toisen asteen koulutus. [www.eskoulutus.com](http://www.eskoulutus.com)

Finlex. Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta, nuorista työntekijöistä, vahingonkorvauksista jne. työssäoppimisen toteutukseen liittyvä lainsäädäntö ja määräykset. <http://www.finlex.fi/fi/>

Huhtala, A. 2000. Työssäoppimisen filosofia John Dewey'n mukaan. Teoksessa Ruohotie, Honka & Mustonen (toim.) Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja D:126. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hätönen, H. 2000. Eläköön opetussuunnitelma. Opas ammatillisille oppilaitoksille. Opetushallitus. Helsinki Oy Edita Ab.

Hätönen, H. 2006. Eläköön opetussuunnitelma II. Opas ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille. Opetushallitus. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy

Hätönen, H. 2000. Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Kehittyvä koulutus 5/1999. Opetushallitus, Hakapaino Oy, Helsinki.

Hätönen, H. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana (2. painos). Educa Projektit Oy. Kyriiri Oy, Helsinki.

Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Educa-Instituutti Oy. Kyriiri Oy, Helsinki.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Aikuiskasvatus. WSOY, Juva.

Kognitiivinen oppipoikamalli.  
[http://fi.wikipedia.org/wiki/kognitiivinen\\_oppipoikamalli](http://fi.wikipedia.org/wiki/kognitiivinen_oppipoikamalli). [viitattu 17.5.2011]

Korte, R. 2001. Työssäoppiminen ja pedagogiset ratkaisut. Opetushallitus, Helsinki.

Koulutuskeskus Salpaus. 2007. Työssäoppien työelämään. Euroopan Yhteisö, rakennerahastot. Lahtikopio.

Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä –työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Educa-Instituutti Oy. Trio-Offset Oy. Helsinki.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti Oy. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala. <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-oppimisen-edistajana.pdf>

Opetushallitus. 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Hakapaino Oy, Helsinki. <http://www.edu.fi/julkaisut/tonetopas.pdf>

- Opetushallitus 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa  
<http://www.oph.fi/julkaisut/2003tyossaoppimisenpedagogisetmallitammatillisesaperuskoulutuksessa>
- Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet. Edita Prima Oy, Helsinki. <http://www.edu.fi/julkaisut/tpaikkaohj.pdf>
- Opetushallitus. 2010 Ammatillinen peruskoulutus  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot)
- Opetushallitus. Työssä on työn iloa. <http://www.edu.fi/tonet/fin/oppilaitos/tonetesite.pdf>  
 [viitattu 17.5.2011]
- Opetushallitus. Työssäoppimisen tietopalvelu. <http://www.edu.fi/tonet/>  
 [viitattu 17.5.2011]
- Otala, L. 1999. Osaajana opintieillä. Opas elinikäisen oppimisen matkalla. WSOY, Porvoo.
- Sahlberg, Pasi & Leppilampi, Asko (1994). Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki. Helsingin yliopisto. Vantaan täydennyskoulutuslaitos.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2006. Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi. Opas koulutuksen kehittäjille. Gra & grappo.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2007. Hyvä työssäoppimispaikka. Itsearviointimalli yrityksille. Opas työssäoppimisen kehittäjille. Gra & grappo.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2006. Minä työpaikkaohjaajana –tavoitteena hyvä ohjaus. Grappo, Erweko.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2006. Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla-opas työpaikkaohjaajille. Grappo, Erweko.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2007. Työssäoppimisen opas työpaikalle. Gra & grappo.
- Taloudellinen Tiedotustoimisto, TAT. 2006. Työssäoppimisen prosessi kuntoon. Opas työssäoppimisen kehittäjille. Grappo, Erweko.
- Varila, J. 1992. Työmarkkinakelpoisuus ja työssäoppiminen. Henkilöstön kehittämisen mahdollisuuksia, keinoja ja ehtoja. Valtion painatuskeskus, Helsinki.



## Liitteet

### *Liite 1: Työssä oppimisen SWOT-analyysi*

#### 1. Vahvuudet

- Järjestäjän ja oppilaitosten hyvä maine kouluttajina
- Järjestäjien ja oppilaitosten työelämäyhteydet
- Työssäoppimispaikkojen monipuolisuus,
- Alueellinen ja seudullinen yhteistyö ohutta
- Työpaikkaohjaajien ja opettajien ammattitaidon kehittäminen
- Taloudelliset puitteet (esim. ESR)
- Työssäoppimisen käytännön organisointi
- Joillakin aloilla pitkät perinteet ja käytännössä muovautuneet toimintamallit
- Oppisopimusvaihtoehdon olemassaolo
- Sopimuskäytännöt
- Opiskelijoiden motivaatio ja työllistyminen

#### 2. Heikkoudet

- Kokonaisvaltaisen suunnittelun puute
- Alueellisen ja seudullisen yhteistyön puute
- Opettajien osallistuminen kapea-alaista
- Kaikki työpaikkaohjaajat eivät ole koulutettuja
- Opettajien työelämäntuntemuksen kehittämistarve suuri
- Vastuunotto työelämän kehittämistehtävästä ohutta
- Dokumentointi- ja tietojärjestelmät
- Alojen ja oppilaitosten välisten raja-aidat korkeat – Hyvien toimintatapojen levittäminen ja toisilta oppiminen
- Rahoituskäytänteiden vaihtelut
- Opiskelijoiden ohjauksen aukot
- Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittaminen
- Seuranta ja arviointi satunnaista

### 3. Uhat

- Strategisen suunnittelun – kokonaisnäkemyksen– puute
- Työelämämuutosten vauhti
- Yksittäisten työpaikkojen liiallinen kuormittuminen, ohjaajien väsyminen
- Työssäoppimispaikkojen riittävyys ja kilpailu
- Taloudellisten resurssien riittävyys
- Näyttöjen aiheuttamat kustannuspaineet
- Opettajien ja työpaikkaohjaajien eläköityminen
- Erityisopiskelijoiden määrä
- Opiskelijoiden työvoimana pitäminen, opiskelijat työllistyvät kesken koulutuksen ja opinnot keskeytyvät
- Hyvät mallit jäävät kertaluontoisiksi
- Pedagogiset ihanteet unohtuvat
- Kehittäminen päättyy ESR-rahoituksen päättyessä

### 4. Mahdollisuudet

- Työssäoppimisen integrointi strategiseen kokonaisuuteen
- Seudullinen, alueellinen ja alojen välinen yhteistyö
- Erilaisten työssäoppimispaikkojen käyttöönotto, myös pk-yritysten potentiaalin käyttö
- Pedagoginen uudistuminen – harjoittelusta työssäoppimiseen – innovaatiot
- Työelämäyhteistyön lisääminen ja monipuolisuus
- Opettajien laaja osallistuminen
- Tietotekniikan ja tietoverkkojen hyödyntäminen
- Yksilöllisyyden lisääminen
- Ammattiosaamisen näyttöjen ja työssä oppimisen integrointi
- Hyvien käytänteiden levittäminen ja vakiinnuttaminen, toisilta oppiminen
- Kansainvälinen yhteistyö
- Yrittäjyyden painottaminen
- Arviointi- ja tutkimustiedon hyödyntäminen

## *Liite 2 Kartturi-hanke, kirje yrityksille*

Oppilaitoksen nimi:

Haastattelijan nimi:

Yrityksen nimi:

Haastateltavan nimi:

Pohjatietoa tapaamistamme varten PVM \_\_\_\_ klo \_\_\_\_\_. Haastattelun kesto n. 1 □ 1,5 t.

### C&Q-osaamiskartoitus

(Oppilaitoksen nimi) tekee C&Q-menetelmällä osaamiskartoituksia, jotka selvittävät mm. osaamis-, rekrytointi- ja kehittämistarpeita. Järjestelmään kerätään yritysten ja julkisten organisaatioiden edustajien arvioita ammattilaistensa nykyisistä tai tulevista työelämässä tarvittavista tiedoista, taidoista ja asenteista.

Haastatteluissa kerättävät tiedot tallennetaan salauksilla varustettuun C&Q-tietokantaan. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti.

Haastattelu sisältää seuraavat kysymykset:

1. Mitä osaamista yrityksessänne ammattilaisilta edellytetään tällä hetkellä?
2. Mitä osaamista yrityksessänne tulevaisuudessa tarvitaan?
3. Mitä osaamista henkilöstöllänne pitäisi olla nykyisen osaamisen lisäksi?
4. Oletteko palkkaamassa yritykseenne henkilöstöä?
5. Osallistuisiko joku henkilöstöstänne tutkintoon johtavaan koulutukseen?  
Mihin tutkintoihin?
6. Mitä alihankintapalvelua tai tilapäistyövoimaa on ollut alueeltamme vaikea hankkia?

7. Oletteko halukas tarjoamaan työssäoppimispaikkaa opiskelijoille?
8. Mitä tietoja, taitoja ja asenteita vastavalmistuneilta opiskelijoilta tavallisimmin puuttuu?

Ystävällisesti \_\_\_\_\_

Nimi, puh.

*Liite 3 Kartturi-hanke, haastattelulomake*



**C&Q-profession**

HAASTATTELULOMAKE  
versio 07012011





[illegible]



5. Onko henkilöstössänne kiinnostusta kouluttautua johonkin tutkintoon? Mihin tutkintoihin? Kysytään tutkinnoittain (perustutkinto, ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto) ja myös lukumäärät.	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Tutkinnon nimi:	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Tutkinnon nimi:	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Tutkinnon nimi:	
Tarkentavia lisätietoja:	

6. Mitä alihankintapalvelua tai tilapäistyövoimaa on ollut vaikea hankkia? • Mistä alihankintamahdollisuuksista on PULA.	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Osaamisalueet:	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Osaamisalueet:	
Ammattinimike:	lukumäärä:
Osaamisalueet:	
Tarkentavia lisätietoja:	

7. Oletteko halukas tarjoamaan työssöppimispaikkaa opiskelijalle? Mitä valmiuksia heiltä odotatte? Montako opiskelijaa yrityksessä voi ammattikohtaisesti olla samanaikaisesti?

Lisätietoja	
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm

8. Mitä osaamisalueita (tietoja, taitoja, asenteita) olette havainnut vastavalmistuneilta opiskelijoilta tavallisimmin puuttuvan

Lisätietoja	
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm
Ammattiryhmä	ikm

(9. ERILLISKYSYMYKSI) Voidaan tarvittaessa ottaa käyttöön

Hyväksyn, että tämän haastattelun tiedot siirretään C&Q-profession -tietokantaan oppilaitosten, koulutus- ja kehittämisasioista vastaavien julkisten organisaatioiden sekä C&Q-järjestelmän ylläpitäjän luottamukselliseen käyttöön.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

nimen selvennys